

جامعة مؤته
عمادة الدراسات العليا

إصابات العمل والتعويض عنها في قانون العمل الأردني وقانون الضمان الاجتماعي

إعداد الطالب
رامي عبدالسلام سلمان عيال سلمان

إشراف
الدكتور جعفر محمود المغربي

رسالة مقدمة الى عمادة الدراسات العليـا
استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجــة
الماجستير في الحقوق قسم القانون الخاص

جامعة مؤته 2008

الإهداء

إلى من علمني معاني السمو والإباء ، إلى من كان نورا أضاء ظلام طريقـي ومدرسة تعلمت فيها معنى الجد والاجتهاد، إلى من آثر على نفسه وأفنى شبابه حتى علم أبناءه **...أبي الغالي.**

إلى الحنونة الغالية نبع العطف والإيثار، إلى من فاقت بطيبتها كل النساء ،إلـى من كرست جهدها المضني في الدعاء لي بالتوفيق والنجاح **...أمي الغالية.**

إلى **أشقائي وشقيقاتي** إلى النجوم المتلألئة في سمائي إلـى الـذين سـاندوني وشاركوني عنائي وفرحتي ونجاحي .

إلى سلوة القلب وأريج الروح **... زوجتي.**

إلى من أعطاني الكثير من اهتمامه إلى**... خالي محمد الخوالدة**.

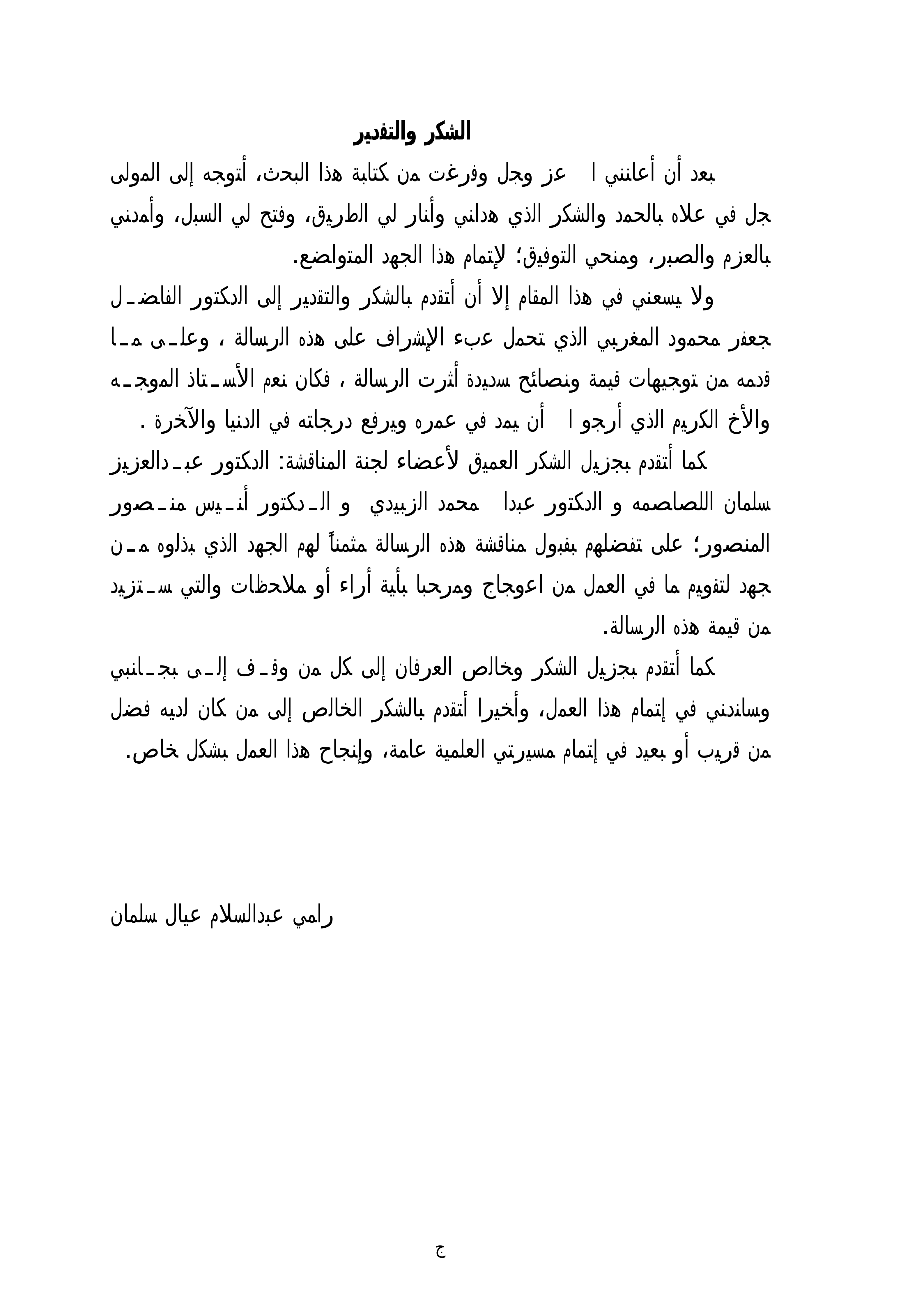
إلى كل من علمني حرف إلى جميع أساتذتي عنهم **... الأستاذ خالد الرواد**.

إلى من شدوا من أزري وجعلوني أقوى **الأصدقاء والزملاء الأوفياء**.

إلى أستاذي الفاضل إلى صاحب القلب الكبير والفضل الأكبر فـي إنجـاز هـذا العمل، والرقي به إلى الصورة الأفضل**...الدكتور جعفر محمود المغربي .**

أهدي ثمرة هذا العمل

رامي عبدالسلام عيال سلمان



الشكر والتقدير

بعد أن أعانني ا عز وجل وفرغت من كتابة هذا البحث، أتوجه إلى المولى جل في علاه بالحمد والشكر الذي هداني وأنار لي الطريق، وفتح لي السبل، وأمدني بالعزم والصبر، ومنحي التوفيق؛ لإتمام هذا الجهد المتواضع.

ولا يسعني في هذا المقام إلا أن أتقدم بالشكر والتقدير إلى الدكتور الفاضـل جعفر محمود المغربي الذي تحمل عبء الإشراف على هذه الرسالة ، وعلـى مـا قدمه من توجيهات قيمة ونصائح سديدة أثرت الرسالة ، فكان نعم الأسـتاذ الموجـه والأخ الكريم الذي أرجو ا أن يمد في عمره ويرفع درجاته في الدنيا والآخرة .

كما أتقدم بجزيل الشكر العميق لأعضاء لجنة المناقشة: الدكتور عبـدالعزيز سلمان اللصاصمه و الدكتور عبدا محمد الزبيدي و الـدكتور أنـيس منـصور المنصور؛ على تفضلهم بقبول مناقشة هذه الرسالة مثمناً لهم الجهد الذي بذلوه مـن جهد لتقويم ما في العمل من اعوجاج ومرحبا بأية أراء أو ملاحظات والتي سـتزيد من قيمة هذه الرسالة.

كما أتقدم بجزيل الشكر وخالص العرفان إلى كل من وقـف إلـى بجـانبي وساندني في إتمام هذا العمل، وأخيرا أتقدم بالشكر الخالص إلى من كان لديه فضل من قريب أو بعيد في إتمام مسيرتي العلمية عامة، وإنجاح هذا العمل بشكل خاص.

رامي عبدالسلام عيال سلمان

فهرس المحتويات

الملخص

إصابات العمل والتعويض عنها في قانون العمل الأردني والضمان الاجتماعي

رامي عبدالسلام عيال سلمان

جامعة مؤته 2008

تناولت هذه الدراسة القواعد المتعلقة بحوادث العمل في قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي الأردنيين، سواء أكان ذلك ببيان ماهيتها أم الآثار المترتبة عليه.

وهدفت هذه الدراسة إلى محاولة بيان الأخطار التي تلحق بالعامل في عمله سواء أكان بسبب العمل أم أثنائه أم ما يعد في حكم ذلك كحادث الطريق.

فتم تعريف إصابة العمل وبيان أنواعها وعناصرها وكذلك تناولنا الآثار التي تترتب على هذه الإصابات سواء بالعجز أم الوفاة ، وكيف عالج المشرع هذه الآثار وبين التعويض المستحق للعامل المصاب، والحالات التي لا يستحق فيها العامل أي تعويض وهي حالات سقوط حق العمل في التعويض.

وقد بينت هذه المسائل من خلال طرح الأمثلة العملية على أنواع الإصابات، وبيان كيف عالجها المشرع ومقدار التعويض المستحق لها ، من خلال تحليل النصوص القانونية تحليلاً يسهل على القارئ معرفة معنى إصابة العمل وماهيتها وعناصرها وأثارها والتعويض المستحق له عن الإصابة بصوره سهلة وميسرة .

وأسأل ا التوفيق والسداد في الدنيا والآخرة .

Abstract

Compensation for Work Accidents in the Jordanian labour and Social Security Laws

By: Rami A. I’yal Salman
Mu'tah University, 2008

This study is dedicated to shed light on the work-related accident rules in the Jordanian labour and social security laws and the impacts resulting from the application of such rules. To these ends, the study attempts to explore the risks that a worker might encounter at the work place or what is considered part of it, including road accidents. In addition to the precise statement of the work accident concept, types, and elements, the study has tackled the impacts resulting from these accidents, including disability and death, and how the legislator has dealt with these impacts in terms of the deserved compensation for the casualty and the cases where causality has no rights for compensation.

For explanatory purposes, a number of real work accidents have been investigated so as to see how the legislator has dealt with such cases and the amount of compensation allotted to each case. The study has also fully explained the legislation articles related to work accidents so as to make them accessible and understandable for the average reader.

المقدمة

يتعرض الإنسان بوجه عام إلى العديد من الأخطار التي تسبب خسارة مالية أو جسمية، أو تهدد بحصول الخسارة ، ومن بين أبرز هذه الأخطار التي تلحق بالطبقة العاملة : أخطار المرض المهني، وإصابة العمل، وما ينشأ عنهما من أضرار، كالانقطاع عن العمل أو العجز الكلي أو الجزئي أو غير ذلك من الأخطار، و ما يترتب عليها من تخفيض الدخل أو انقطاعه عوضا عن الخسائر المباشرة جراء بدل العلاج .

فإصابة العمل من أهم المخاطر التي يتعرض لها العامل في حياته ، فحاجته إلى العمل لتأمين متطلبات حياته الضرورية ،- هو و أسرته- جعلته في مواجهة الأخطار الناشئة عن العمل الذي يقوم به ، وخصوصا إذا ما ارتبط عمله باستخدام الأجهزة والمعدات الخطرة التي كثيرا ما يترتب عليها وقوع حوادث ضارة بسلامة الإنسان وصحته ،قد تصل إلى حد الوفاة فبدلا من أن يصبح العمل مصدر رزق يصبح العمل مصدر هلاك ، ومن المؤكد أنه مهما تقدمت الأساليب الفنية في صناعة الأجهزة والمعدات ، ومهما تطورات وسائل الأمن والسلامة عند استخدامها ، فإنه لا يمكن منع وقوع الحوادث للعاملين ، وإن كان يمكن التقليل منها أو من آثارها .

و لما كان العمل مصدراً لبعض من المخاطر التي تضر في صحة جسم العامل وسلامته وحياته ،فقد كان جبر ضرر العامل قبل التدخل التشريعي للحماية من حوادث العمل ، يستند إلى قواعد المسؤولية التقصيرية التي توجب إثبات الفعل الضار والضرر، وما بينهما من علاقة سببية ، وكانت مثل هذه القواعد قاصرة في كثير من الحالات على تعويض العامل من ضرر الإصابة أو توفير حماية له من غوائل الآثار الخطرة لحوادث العمل ، ومن هنا اتجهت النظم القانونية المختلفة إلى إقرار قواعد وأنظمة حماية العمال من مخاطر حوادث وأمراض العمل .

إن نظم حماية العمال من مخاطر حوادث العمل نشأت في ميدان قانون العمل باعتباره واحداً من التشريعات الاجتماعية ، وظلت فكرة الحماية محلا للتنظيم ضمن مدونات قوانين العمل إلى أن ظهرت فكرة التأمينات الاجتماعية ذات البعد الاشمل من حيث نطاق الحماية التي توفرها تشريعات العمل ، وقد ظهرت فكرة

التأمينات الاجتماعية كنظام ملحق بتشريع العمل ، ثم تطورت هذه الفكرة إلى المدى الذي اتسع فيه نطاق مفعول قواعد التأمينات الاجتماعية واتسعت حـدود الحمايـة حتى أصبحت تشريعات التأمين الاجتماعي بمسمياتها المختلفة ، تشريعات مـستقلة وقائمة بذاتها عن تشريعات العمل ، وهذا لم يمنع بقاء التشريعين ميـداناً للدراسـة باعتبارهما من التشريعات الاجتماعية بوجه عام ، وتشريعات حماية الطبقة العاملـة بشكل خاص .

أهمية الرسالة : وتجدر الإشارة هنا إلى أهمية هذه الرسـالة كونهـا تعـالج موضوعاً يهم شريحة كبيرة من المجتمع الأردني، وهم العاملون الخاضعون لقانوني العمل وقانون الضمان الاجتماعي، ولما فيها من توضيح للآثـار المترتبـة علـى الإصابة، و بيان ماهيتها وكيف عالجها المشرع وبيان مقدار التعـويض المـستحق للعامل المصاب حسب نسبة تلك الإصابة ضمن النصوص القانونية ،وكيف حمـى المشرع حقوق العامل المصاب خلال فترة الإصابة ، ووفر له البـدلات اليوميـة؛ ليستطيع إكمال حياته ومعونة أسرته .

وكل ذلك من خلال توضيح النصوص القانونية وشرحها، وبيان رأي الفقـه والقضاء فيها، وكذلك من خلال طرح أمثلة عملية أبين فيها نسب الإصابة ومقـدار التعويض المستحق وكيفية احتسابه.

مشكلة البحث: أما بالنسبة لسبب اختياري هذا الموضوع فكـان لمـا يثـور بخصوص هذا الموضوع من مسائل كثيرة، وتعلق هذه المسائل بشريحة كبيرة وهم العاملون الخاضعون لقانون العمل أو قـانون الـضمان الاجتمـاعي، ومـن هـذه التساؤلات متى تعتبر الإصابة إصابة عمل ؟ وما هي شروط وأنواع الإصـابات ؟ وما هي الحقوق أو ما هو مقدار التعويض المستحق عن الإصابة التي تعرض لهـا العامل ؟

والبحث في حوادث وإصابات العمل والتعويض عنها فـي قـانوني العمـل والضمان الاجتماعي الأردنيين إنما هو بحث في ماهية حوادث العمل وخصائصها ومعاييرها التي تميزها عن غيرها من الأخطار الناشئة في بيئة العمل أو بـسببه ،

وهو بحث في أحكام التعويض عنها وكل ذلك في إطار القواعد المقررة في قـانون العمل رقم (8) لسنة 1996 م قانون الضمان الاجتماعي رقم (19) لسنة 2001 م.

ولغايات تناول مسائل الرسالة فقد أثرنا أن نجري خطة الرسالة عبر التقسيم الآتي:

الفصل الأول: نتناول فيه ماهية إصابة العمل من حيث التعريـف بإصـابة العمل وبيان شروطها وأنواع إصابة العمل و تناولت الأمراض المهنيـة ثـم آثـار حوادث العمل.

الفصل الثاني : نتناول في هذا الفصل أحكام التعويض عن إصابة العمـل و نتائج الآثار المترتبة عن إصابة العمل:الوفاة أو العجز بأنواعه في قـانوني العمـل والضمان الاجتماعي متعرضاً إلى الالتزامات بدفع البدلات اليوميـة خـلال فتـرة المعالجة، وعليه سأقسم هذا الفصل إلى ثلاثة أقسام أتناول في القسم الأول تأمينـات العامل المصاب أما في القسم الثاني أتناول فيه التعويض عن إصابات العمـل فـي قانون العمل أما في القسم الثالث أتناول فيه التعويض عن إصابات العمل في قـانون الضمان الاجتماعي.

الفصل الأول

ماهية إصابة العمل

تمهيد:

لكي توصف إصابة ما بأنها إصابة عمل فإنه يجب أن ترتبط في ظهورها بمزاولة عمل معين ، ولهذا يلزم أن تكون ذات خصائص قانونية محددة ، ولكن المشرع الأردني في تحديده للمفهوم القانوني لإصابة العمل ، لم يضع تعريفاً يبين فيه الخصائص التي يجب أن تتسم بها الواقعة مصدر إصابة العمل ، بل اكتفي ببيان أنواع إصابات العمل ،التي قد تحصل للعامل [1] وفي ذلك مصلحة للعامل لاختلاف طبيعة الأعمال بشكل عام .

و أجد أن المشرع الأردني قد نهج هذا النهج في التنظيم القانوني لإصـابات العمل الذي ورد في كل من قانون العمل الأردني رقم(8) لـسنة 1996 م وقـانون الضمان الاجتماعي رقم (19) لسنة 2001 م.

وعليه فإن المشرع لم يعرف حادث العمل الذي هو بمثابة إصابة عمل ، بل اكتفى في تعريف إصابة العمل، فالمادة الثانية من قانون العمـل المـذكور تعـرف إصابة العمل : " بأنها إصابة العامل نتيجة حادث أثناء تأديـة العمـل أو بـسببه ويعتبر في حكم ذلك الحادث ما يقع للعامل أثناء ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه".

وكذلك عرف المرض المهني:" بأنه الإصابة بأحد الأمراض الصناعية المبينة في الجدول رقم (1) أو الإصابة بأي من الإصابات المهنية المبينـة بالجـدول (2) الملحقين بهذا القانون".

وكذلك فعل المشرع الأردني في قانون الضمان الاجتماعي إذ عرف إصـابة العمل : " بأنها الإصابة بأحد أمراض المهنة المبينة في الجدول (1) الملحـق بهـذا القانون ، أو أي أمراض أخرى يقرر المجلس إضافتها لهذا الجدول بناء على تنسيب المرجع الطبي أو الإصابة الناجمة عن حادث وقع للمؤمن عليه في أثناء تأديته لعمله

---

(1) وبذلك يتبين أن تحديد المفهوم القانوني لإصابة العمل يكون من خلال دراسة أنواعها .

أو بسببه بما في ذلك كل حادث يقع له خلال ذهابه لعمله أو عودته منه شـريطة أن يكون الذهاب والإياب إلى مكان العمل ومنه" .

و عليه فإن قانون العمل نص في المادة الثانية على ثلاثة أنواع من الإصابات ضمن مفهوم إصابة العمل وهذه الإصابات هي:

1. الإصابة الواقعة أثناء تأدية العمل.
2. الإصابة الواقعة بسبب العمل.
3. الإصابة التي تقع للعامل على الطريق (حادث الطريق).

وكذلك فعل المشرع في قانون الضمان الاجتماعي إلا انـه أضـاف إليهـا الإصابة بأحد الأمراض الصناعية المبينة في الجدول رقم (1) الملحق بالقانون.

للوقوف على ماهية إصابات العمل لا بد من التعرض إلى تعريف إصـابات العمل والبحث في شروطها ، ثم أتناول أساس المسؤولية عن إصابات العمـل ،ثـم نبحث في بيان أنواع إصابات العمل، و من ثم تحديد المقصود بـأمراض المهنـة، وأخيرا بيان الآثار المترتبة على إصابة العمل ، وسنتناول ذلك تباعاً حسب التقـسيم الآتي .

1.1 التعريف بإصابة العمل وشروطها

لم يعرف المشرع الأردني حادث العمل الذي يمكن اعتباره بمثابة إصابة عمل، بل اكتفى في تعريف إصابة العمل حسب ما وردت في القانونين - قانون الضمان الاجتماعي وقانون العمل ، وقد ميز قانون العمل بين إصابة العمل وبين المرض المهني فيعتبر إصابة العمل هي الإصابة الناتجة عن حادث عمل ، في حين اعتبر المرض المهني ناشئاً عن الإصابة (بمرض صناعي) أو الإصابة بإصابة مهنية، وذلك حسب ما جاء في تعريف إصابة العمل وتعريف المرض المهني في المادة الثانية من قانون العمل: " المرض المهني: الإصابة بأحد الأمراض الصناعية المبينة في الجدول رقم (1) أو الإصابة بأي من الإصابات المهنية المبينة في الجدول رقم (2)الملحقين بهذا القانون ". أما إصابة العمل فهي: " إصابة العامل نتيجة حادث أثناء تأدية العمل أو بسببه ويعتبر في حكم ذلك الحادث ما يقع للعامل أثناء ذهابه

لمباشرة عمله أو عودته منه ". ويظهر لنا من هذه التعريفات أن إصابة العمل تختلف عن المرض المهني بان إصابة العمل تحدث بصورة مفاجأة ومباغته ويكون سببها خارجي وعنيف وتحدث مساس في جسم المصاب في حين أن المرض المهني يتكون بصورة بطيئة وتدريجية ويكون سببه داخلي أي من جسم العامل المصاب ويتعلق بطبيعة عمل العامل أو طبيعة بيئة العمل .

و في ذلك ذهبت محكمة التمييز الأردنية بقولها :" إذا كانت الإصـابة التـي تعرضت لها مورثة المميز ضدهم وهي القتل نتجت أثناء تأدية المـذكورة لعملهـا وبسببه فإننا نجد أن تعريف المادة الثانية ينطبق عليها من أن ما تعرضت له يعتبـر أصابه عمل بالمعنى المقصود في تعريف إصابة العمل الوارد " [1].

في حين أن قانون الضمان الاجتماعي في تعريفه لإصابة العمل عدها بأنهـا الإصابة بأحد أمراض المهنة أو الإصابة نتيجة حادث [2].

وقد استقر الاجتهاد الفقهي المقارن على تعريف حادث العمل على انه " كـل ضرر بدني متأت عن سبب خارجي، عنيف ومفاجئ ". [3] و جانب آخر يرى أنه " الفعل المفاجئ العنيف المتأتي من سبب خارجي والمؤدي إلى ضرر جـسدي". [4] و

---

(1) قرار محكمة التمييز بصفتها الحقوقية رقم 1981تاريخ 1999 (هيئة ثلاثية) منـشورات مركز عدالة.

(2) المادة الثانية من قانون الضمان الاجتماعي : "إصابة العمل : الإصابة بأحد أمراض المهنة المبينة في الجدول (1) الملحق بهذا القانون وأي أمراض أخرى يقرر المجلس إضافتها لهذا الجدول بناء على تنسيب المرجع الطبي أو الإصابة الناجمة عن حادث وقع للمؤمن عليه في أثناء تأديته لعمله، أو بسببه بما في ذلك كل حادث يقع له خلال ذهابه لعمله أو عودته منه شريطة أن يكون الذهاب و الإياب إلى مكان العمل أو منه)).

(3) الدوس سليمان ،الموسوعة العمالية ،(إصابة العمل في التشريع السوري على ضوء الاجتهادات المقارنة) ، الجزء الأول ،الطبعة الأولى ، دمشق ، 1984، ص 49 .

(4) الور رندى منيب ، تحديد مفهوم إصابة العمل وأمراض المهنة في قانون الضمان الاجتماعي ، بحث مقدم لنقابة المحامين الأردنيين،عمان، ص 13.

آخر يرى أنه " الإصابة نتيجة حادث وقع بغتة بفعل قوة خارجية أثناء العمل أو بسببه ومس جسم العامل وأحدث به ضرراً ".[1]

ومن خلال النظر إلى هذه التعريفات يمكن أن أستخلص أربعة شروط لحادث العمل لكي يعتبر إصابة عمل وهي: حدوث ضرر جسماني – توافر عنصر المفاجأة أو المباغتة – أن يقع الضرر بفعل قوة خارجية - توافر صفة العنف [2] وجاء في قرار لمحكمة العدل العليا أنه (1. يستفاد من المادة الرابعة من التعليمات التنفيذية لإصابات العمل وأمراض المهنة الصادرة بالاستناد لأحكام المادة (12/د) من قانون الضمان الاجتماعي أنه يشترط لاعتبار الحادث إصابة عمل ما يلي:

1- حدوث ضرر جسماني يلحق بجسم المؤمن عليه.

2- أن يكون الضرر الجسماني قد حصل بفعل قوة خارجية .

3- أن يكون مفاجئاً وليس وليد حالة مرضية .

4- وجود علاقة السببية بين العمل والحادث. [3]

و سنتناول فيما يلي هذه الشروط:-

1.1.1 الشرط الأول: حدوث ضرر جسماني

ويقصد بذلك أن ينطوي الحادث على مساس يلحق بجسم الإنسان تؤدي إلى إصابته، وعليه يجب أن يكون الضرر الذي لحق بالعامل ضرر جسمي سواء أكان

---

(1) محكمة استئناف القاهرة ،القضية 97/228 ،ص198 ،المحامي عبدالمنعم حسني، مدونة التشريع والقضاء في القوانين الخاصة ،ص 17 / عبيدات عوني ، شرح قانون الضمان الاجتماعي ،الطبعة الأولى ،منشورات دار وائل للنشر ، عمان،1998،،ص 116.

(2) البرعي أحمد حسن، الوجيز في القانون الاجتماعي ، دار النهضة العربية .1991، القاهرة، ص 112 وما بعدها./ الأهواني حسام الدين ، أصول قانون التامين الاجتماعي، ص 214 ،القاهرة، دار أبو المجد للطباعة ،1992 .

(3) قرار محكمة العدل العليا رقم 492/2007 (هيئة خماسية) تاريخ 21/1/2008منشورات مركز عدالة.

ظاهراً أم داخلياً أم خارجياً نافذاً أم سطحياً ، كالجروح والكسور وفقد الأعضاء والاختلال العصبي والاضطرابات البيولوجية [1].

وعليه فإن الضرر المعنوي يخرج عن نطاق الضرر الذي يلحق بجسم الإنسان وبالتالي لا يتم التعويض عنه، إلا أن بعض القضاء المقارن اعتدّ بالضرر المعنوي الذي يلحق بالعامل على أساس أنه من قبيل الضرر الذي يؤثر في جسم الإنسان، مثل أن يؤدي إلى الانهيار العصبي وحدوث أزمة عصبية عند العامل " أما القضاء المقارن فقد أخذ بالضرر المعنوي الذي يلحق بجسم المؤمن عليه ، ففي اجتهاد لمحكمة استئناف الرباط بتاريخ 1936/2/13-مجموعة أحكام هذه المحكمة-السنة 17، العدد 67 الثلاثة أشهر التالية لسنة 1937 ص 204 ،اعتبرت هذه المحكمة الانهيار العصبي الذي يعتلي المؤمن عليه المصاب بسبب صدمه نفسية عنيفة حدثت له أثناء العمل ضررا يصيب جسم الإنسان و لو أنه لا يكون بشكل جروح أو رضوض ". [2]

ونحن نؤيد هذا الرأي الذي اعتد بالضرر المعنوي الذي يترتب عليه ضرر يؤثر في جسم الإنسان كإصابة عمل من قبيل الضرر الجسماني، وذلك لما قد يكون للضرر المعنوي في بعض الأحيان من أضرار وآثار تضر بالجسم أكثر بكثير من الأضرار التي تلحق بالجسم مباشرة، ويا حبذا لو تم النص على التعويض عن الضرر المعنوي المترتب على إصابة العمل.

في حين أن محكمة التمييز الأردنية تقول في ذلك : "عالج قانون العمل إصابات العمل والتعويض عنها بالنسبة للتعويض المادي وحدد المبالغ الواجب دفعها ولا يعطي قانون العمل العامل الذي يصاب بإصابة عمل الحق في مطالبة رب العمل بالضرر المعنوي سيما وأن الإصابة نشأت عن سبب أجنبي وليس بتقصير من رب العمل ولا يجوز اللجوء إلى أحكام القانون المدني في هذا المجال لأن

---

(1) الخطيب محمد، حوادث العمل في قانوني العمل والضمان الاجتماعي الأردنيين، بحث مقدم للمعهد القضائي الأردني، 1999، ص27.

(2) عبيدات عوني ، شرح قانون الضمان الاجتماعي ، ص 117.

القانون الواجب التطبيق هو قانون العمل؛ لأنه القانون الخاص الذي عالج إصـابات العمل والتعويض عنها. [1]

أما بالنسبة للضرر الذي يلحق بأموال العامل وأشيائه فإنها" لا تدخل ضـمن الضرر الجسماني مثل تمزيق الملابس أو كسر النظارات وغيرها مـن المتعلقـات الشخصية كون أن تعريف الحادث هو ما يصيب جسم الإنسان" بالتـالي لا تـدخل ضمن إصابة العمل. [2]

وفيما يتعلق بالأطراف الصناعية التي يستعملها العامل فإنهـا إذا تـضررت نتيجة حادث عمل فقد ذهب بعض الفقه بخصوصها،إلى انه يجب التعويض عنها إذا كسرت نتيجة إصابة جسم الإنسان وكذلك إذا كسر الطرف الصناعي فقط فإنه أيضا يعوض عنه؛ لأن الإصابة التي تعرض لها كانت بسبب العمل لان الطرف الصناعي يحل محل عضو الإنسان الذي تم تركيب الطرف الصناعي عنه. [3]

ونحن برأينا نؤيد هذا الرأي بحيث أنه إذا تعرض الطرف للتلف أو الـضرر فإنه يجب التعويض عنه ، و السبب أن هذا الطرف أصبح جزءاً من جسم الإنـسان ويقوم بوظيفة العضو الأصلي الذي وجد مكانه هذا الطرف، وأجد أن قانون الضمان الاجتماعي قد مد نطاق العناية الطبية إلى ما يعرف بالخـدمات التأهيليـة ، ومـن ضمنها الإطراف الصناعية ؛ وذلك في نص المادة (26/ج) حيث جاء فيها " تـشمل العناية الطبية ما يأتي... توفير الخدمات التأهيلية بما في ذلك الأطراف الـصناعية التي يقرر المجلس نوعها ومستواها بناء على تقرير المرجع الطبي".

وبما أن التأمين يشمل العناية الطبية التي تشمل بدورها الأطراف الـصناعية وما يلحق بها من ضرر يجب أن يتم تعويضه؛ لأنها تعتبـر مـن قبيـل الـضرر الجسماني ، وعليه فإن أي ضرر يلحق بالجسم أو بسلامته يعتبر من قبيل الـضرر

---

(1) قرار محكمة التمييز بـصفتها الحقوقيـة رقـم 1994/250 (هيئـة خماسـية) تـاريخ 1994/9/25 المنشور على الصفحة 2342 مـن عـدد مجلـة نقابـة المحـاميين بتـاريخ 1996/1/1.

(2) عبيدات عوني ، شرح قانون الضمان الاجتماعي ، ص 117.

(3) الأهواني ، أصول قانون التأمين الاجتماعي ، ص 215 .

الجسماني حتى لو لم يحصل احتكاك مادي بجسم العامل فالعبرة بالمساس بجسم الإنسان، إنما هو الأثر الصحي على الجسم بأنواعه سواء تمثل بإصابة عضوية أم جرح أم نحو ذلك ، أم أثر عصبيّ كما في حالة الاضطرابات النفسية ، كما أن المساس لا يشترط أن يكون خارجياً فقد يقع المساس بالخلايا و الأنسجة التي تدخل في التركيب الداخلي للجسم أو بأداء وظائف الجسم [1].

2.1.1 الشرط الثاني: توافر عنصر المفاجأة (المباغتة)

يقصد بعنصر المفاجأة في حادث العمل:" أن يبدأ الفعل وينتهي في فترة وجيزة حيث يتحدد الوقت الذي بدأ وانتهى فيه الفعل بشكل تتوفر فيه وحدة الواقعة زماناً ومكاناً " ويقصد بهذا الشرط أن يكون الفعل الضار قد وقع بغتة وفي فترة قصيرة ،وبمعنى آخر أن يكون حادث العمل الذي نشأ عن سبب خارجي عن جسم المؤمن عليه المصاب يتناول الجسم بصورة فجائية ، بحيث يمكن معرفة الحادث في الزمن بتحديد وقت وقوعه بكل دقة وفي المكان بحصر المحل الذي وقع فيه الحادث بالضبط. [2]

و اقصد بوحدة الواقعة زماناً ومكاناً المشار إليها هي لتميز إصابة العمل التي تتسم بوقعها في نفس الزمان والمكان للعامل بصورة فجائية بسبب خارجي عن جسم الإنسان عن المرض المهني الذي يتسم حصوله للعامل بالتدرج والبطء بحيث يختلف زمانه ومكانه.

و العبرة في توافر عنصر المفاجأة تكون في الفعل الذي أنشأ الضرر حتى لو كان أثره الضار لم يظهر إلا بعد فترة من الزمن، " فالمباغتة صفة مشترطة في الفعل مصدر الضرر، وليس في الضرر ذاته ". [3]

---

(1) الأهواني، أصول قانون التأمين الاجتماعي ، ص 215 .

(2) انظر عبيدات عوني ، شرح قانون الضمان الاجتماعي ، ص 122.

(3) حمدان حسين ،الضمان الاجتماعي أحكامه وتطبيقاته ، منشورات الحلبي الحقوقية ،ط3، 2002، ص 464 .

وغالباً ما يكون الفعل المفاجئ إيجابياً إلا أنه يمكن أن يتحقق نتيجـة لفعـل سلبي يتمثل بالامتناع ، كما في حالة عدم توصيل الأكسجين إلى عامل المنجم تحت الأرض ، وترجع أهمية المفاجأة إلى أنه يميز بين حادث العمل والمـرض المهنـي الذي يتسم ظهوره بالبطء والتدرج. [1]

3.1.1 الشرط الثالث: وقوع الضرر بفعل قوة خارجية

ويقصد بذلك أن تكون الواقعة التي أدت إلى الإصابة ذات أصل خـارجي ، بمعنى أن يكون الضرر الجسماني ناشئاً عن سبب خارج عـن التكـوين الجـسدي للعامل كأن ينجم عن الآلات أو مكائن ، ويقصد بالقوة الخارجية التي تحدث الضرر أن يكون مصدره المحيط الذي يعمل به العامل كالآلات مثلاً أو اعتدى عامل آخـر عليه إثناء العمل أو ضغط العمل، أي خارجه عن التكوين الجسمي للعامل ، فالواقعة الخارجية أي خارجية عن جسم الإنسان، وهذا الشرط هو الذي يميز بين المـرض العادي و الإصابة ، فالمرض العادي يكون سببه داخلياً من جسم الإنسان نفسه ، أما الإصابة فيكون مصدرها خارجياً أي خارج الجسم ، واستناداً لذلك لا تعتبر الوفاة أو العجز الناشئ عن مرض قلبي من قبيل إصابة العمل إذا ما وقعت خـارج أوقـات العمل ؛ لأنها ترجع إلى سبب داخل الجسم وليس خارجه [2] وكذلك لا يعد الإجهـاد والإرهاق مولداً لحادث العمل لأنه ليس سبباً خارجياً، مع مخالفتي لهذا الأمـر لان كثيراً ما يكون الإجهاد أو الإرهاق هو السبب وراء حصول الإصابة للعامل بـسبب العمل ، وذات الأمر بالنسبة للانتحار نتيجة المرض النفسي أو العقلي.

وقد استقر اجتهاد لجنة تسوية الحقوق ولجنة شؤون الضمان فـي مؤسـسة الضمان الاجتماعي على أنه إذا كانت الأعراض التي يشكو منها المـصاب تعـود لحالات مرضية فإن هذه الأعراض لا تعتبر ناشئة عن قوة خارجية، وبالتالي فإنهـا

---

(1) نايل السيد عيد،الوسيط في شرح نظامي العمل والتامين الاجتماعي في المملكة العربية السعودية،مطابع الملك سعود ،1992 ، ص413 .

(2) الأهواني ، أصول قانون التأمين الاجتماعي ، ص 217 .

لا تشكل إصابة عمل [1]. وقد استقر اجتهاد محكمة العدل العليا على" أنه للوقـوف على ما إذا كانت الحالة قد تشكل حالة مرضية أو ناشئة عـن حـادث بفعـل قـوة خارجية لابد من إحالة المصاب إلى اللجنة الطبية في المؤسسة لتقدير ذلك " [2].

و أجد أن بعض الفقه قد عارض اشتراط هذا الشرط وانتقده، والسبب في ذلك أن أسباب حدوث الإصابة قد ترجع إلى أسباب نفسية أو للتكوين الجسدي للعامـل، والتأكيد على شرط وقوع الضرر بفعل القوة الخارجية من شأنه أن يضيق من نطاق الحماية من إصابات العمل[3] ،لكني أرى أن يلزم وجود هذا الـشرط والـسبب أن الإصابة لا تحصل إلا كنتيجة لفعل مصدره خارج عن جسم الإنسان مثل الآلات أو الأدوات أو طبيعة العمل ، ولو اخذ بالسبب النفسي الداخلي للعامل لاعتبارنا أن أي شيء يحصل للعامل هو إصابة عمل، لصعوبة معرفة العامل النفسي للعامل في كل حين .

مما دعا بعض الفقه إلى إدخال بعض الحالات ضمن إصابات العمل، حتـى ولو كان سبب الإصابة داخلياً والسبب في ذلك، لارتباط هذه الحالات بالعمل وسبب التعرض لها العمل خصوصاً حالة الإرهاق والإجهاد، التي نـص عليهـا المـشرع المصري على أنها من إصابات العمل.[4]

---

(1) عبيدات عوني ، شرح قانون الضمان الاجتماعي ، ص 120 .

(2) قرار رقم (29) الصادر في القضية 954/249 تاريخ 1994/10/25) .

(3) يقول الأهواني في هذا الصدد:(غالباً ما تكمن أسباب حدوث الإصابة في نفس المصاب قبل وقوع الإصابة ، فقطع يد العامل وهو يعمل أمام الآلة قد يرجع إلى سوء تقدير العامل ،أي لعامل نفسي داخلي لديه ترتب عليه مظهر خارجي وهو قطع اليد ، فالأصل هنا داخلي وليس خارجي وبهذا لو أجزنا هذا الشرط لانحصر إلى حد كبير نطاق إصابة العمل خاصة لو تعمقنا في الأصل الحقيقي للإصابة وليس لمجرد النتيجة أو المظهر الخارجي)، أصول قانون التأمين الاجتماعي ،ص 218 .

(4) الهلالي عبدالعزيز ، تأمين إصابة العمل علماً وعملاً ،1967،دمشق،ص 20 وما بعدها.

4.1.1 الشرط الرابع: توافر صفة العنف في الإصابة

يقصد أن تنشأ الإصابة نتيجة أفعال عنيفة مثـل الـسقوط أو الارتطـام أو الاصطدام،إلا أنه يوجد مبالغة في اشتراط هذا الشرط لاعتبار الضرر الـذي لحـق بجسم العامل إصابة عمل،لأنه لا يرتبط وقوع الإصابة حتماً مع ارتباطها بالعنف. [1]

فقد تقع الإصابة دون أن تكون بشكل عنيف ونحن لا نؤيد اشتراط عنـصر العنف لاعتبار الإصابة إصابة عمل حيث يكفي أن تقع الإصابة نتيجة أداء العمـل وتتوافر الشروط السابقة لاعتبارها إصابة عمل.

وتقدير العنف أمر نسبي يرجع إلى قاضي الموضوع إذا ما عـرض عليـه الموضوع ويساهم عنصر العنف في تحقيق التميز بين حادث العمل والمرض، لان المرض ينشا بشكل بطيء تدريجي، بينما الحادثة التي يتوفر لها العنف تنفي الـبطء والتدرج في حصول الإصابة.[2]

5.1.1 الشرط الخامس: توافر علاقة السببية بين الإصابة والعمل

إصابة العمل، يجب أن ترتبط بظروف العمل ،أي تكون الواقعـة التـي أدت إلى إصابة العمل مرتبطة بظروف العمل أو محيطة،وإذا كان الارتباط بين الإصابة وبين الواقعة التي تعد مصدراً لها يعتبر ارتباطاً سببياً يجـسد فكـرة الـسببية فـي مفهومها المنطقي. إلا أن ارتباط الواقعة المحدثة للإصابة بظروف العمل له معنـى آخر.

وعليه بما أن الحادث كواقعة مادية ، يتميز عن غيره من الواقعات بـالنظر إلى طبيعة الخاصة لآثاره ،فالحادث؛ كتجسيد مادي لتحقق خطر يتهـدد الإنـسان ، يرتب آثارا سلبية ، تتمثل في المساس المادي بقيمة يحرص الإنسان علـى الحفـاظ عليها ، ويعني ذلك أن العلاقة بين الحادث و الإصابة تعد علاقة ارتباط سـببي ،أي

---

(1) زكي محمود جمال الدين ،قانون العمل الكويتي ، مجلة القانون والاقتصاد، جامعة الكويت ، العدد الثالث ، السنة الثامنة والعشرون، 2004،ص 109 .

(2) الخطيب محمد، حوادث العمل في قانوني العمل والضمان الاجتماعي الأردنيين، ص33.

أن الإصابة لا يمكن تصورها دون الواقعة التي تعد سبباً لهـا ، فوقـوع الإصـابة يتلازم مع وجود الواقعة المسببة لها.[1]

ففي الإصابة التي تقع أثناء العمل، فإن العامل المصاب يعفى من عبء أقامة علاقة السببية بين الإصابة والعمل ، والسبب في ذلك لان هذه العلاقـة مفترضـه وموجودة في الحالات التي يقع فيها حادث للعامل في أثناء العمل فلا يلـزم أثبـات وجودها.[2]

وأرى في حالة إصابة العمل، أثناء العمل، أن علاقة السببية مفترضـة، لأن الإصابة وقعت للعامل بمناسبة عمله، وانه لولا العمل لما وقعت الإصـابة ولتـوافر العنصر الزمني والمكاني للعمل، ولوجود التبعية القانونية للعامـل، مـا لـم يثبـت العكس.

لكن في حالات أخرى قد تكون الإصابة حصلت للعامل في غير مكان العمل أو غير وقته،إلا أن اعتبرها المشرع من إصابات العمل إذا ما وقوعت للعامل بسبب العمل. و في هذه الحالة لا توجد قرينه هنا على أن الإصابة التي وقعـت للعامـل مرتبطة بالعمل، فهنا لا بد من إثبات أن الإصابة التي حصلت للعامل لهـا ارتبـاط بالعمل لاعتبرها إصابة عمل. إلا أن الفقه لا يشترط أن تكون الإصـابة مرتبطـة ارتباطاً مباشراً بالعمل ، بمعنى أن السببية بين العمل والإصابة ليست قاصرة علـى السببية المباشرة بل تشمل كل حادث ترتب عليه إصابة العامل بحيث يمكن القـول بأنه لولا العمل لما كانت الإصابة،[3] فالسببية هنا قد تكون غير مباشرة ، ما دام أن الإصابة بين العمل والحادث قائمة سواء من ناحية طبيعة العمل أو ظروفه أو مكانه

---

(1) قدوس حسن عبدالرحمن ،التعويض عن إصابة العمل ،منشورات مطبعة البلاد ،بدون سنة نشر ،مكتبة الجلاء الجديدة المنصورة، الطبعة الأولى. ، ص 145.

(2) العتيبي صالح ناصر،التعويض عن إصابة العمل في الوظائف العامة ،دراسة تحليلية تطبيقية لأنظمة الخدمة المدنية والعسكرية في الكويت ،جامعة الكويت ،ط1 ،2005. ،ص 34.

(3) إبراهيم جلال محمد، الحادث أثناء وبسبب العمل، بحث منشور في مجلة الحقوق، جامعة الكويت، العدد الثاني، 1987، ص 244.

أو غير ذلك مما يعتبر علاقة كافية بين الإصابة والعمل بحيث يمكن القول بأنه لولا العمل لما كانت الإصابة .

وبناء على ما سبق فانه يمكن القول أن علاقة السببية تكون متوافرة في كـل الحالات التي لا تعزى فيها الإصابة إلى سبب أجنبي تماماً عن العمل.و لا بد مـن النظر إلى كل واقعة تلُحق بالعامل أي إصابة على حدا، خصوصاً إذا ما كانت فـي غير أوقات ومكان العمل، وذلك لتحديد علاقة السببية بين الإصابة والعمل ولو كانت غير مباشرة لما فيه مصلحة العمل.

2.1 أساس المسؤولية عن إصابات العمل

أن أساس المسؤولية عن أي ضرر جسماني لاحق بالغير تحكمه كأصل عام قواعد المسؤولية التقصيرية ،التي تقوم على توفر عناصر الخطأ والضرر وعلاقـة السببية . لكن ذلك ليس متطلباً في حالة مسؤولية صاحب العمل أو مسؤولية مؤسسة الضمان الاجتماعي في التعويض عن إصابات العمل وأمراض المهنة .

أن مسؤولية صاحب العمل عن تعويض عمالـه عـن إصـابات العمـل أو إمراض المهنة استندت قبل سن تشريعات العمـل والـضمان الاجتمـاعي علـى المسؤولية التي يرتبها القانون المدني ، أي على أساس المسؤولية التقصيرية ،وهـي مسؤولية مبنية على أن التعويض لا يستحق إلا في حالة ثبوت خطأ صاحب العمـل من خلال قيام صورة من صور الخطأ كالإهمال مثلاً، فكان على العامل قبل الحكـم له بالتعويض أن يثبت إهمال صاحب العمل أو تقصيره في اتخاذ مـا يلـزم مـن إجراءات لحماية العامل من مخاطر العمل ، وكن لصاحب العمل دفع هذه المسؤولية بإثبات أن الإهمال راجع لسلوك العامل أو ثبوت انتفاء الخطأ من قبله (أي من قبـل صاحب العمل).[1]

إلا أن هذا الأساس للمسؤولية عن تعويض العمـال عـن إصـابات العمـل وأمراض المهنة ، لا يصلح لتوفير الحماية للعمال ، مما أدى بالفقه القـانوني إلـى

---

(1) هاشم هشام رفعت، الضمان الاجتماعي النظريتان التاريخية والموضوعية ، بحث منشور في نقابة المحامين ،العدد الأول والثاني .1974،ص22 .

أيجاد البديل لهذا الأساس في ظل تطور علاقات العمـل واتـساع نطاقهـا وتعـدد الأخطار المهنية في ظل ظهور الآلات والمكائن الحديثة ، وفي ذلك ظهرت نظريات بحثت الأساس القانوني لمسؤولية أصحاب العمل عن التعويض عن إصابات العمـل وأمراض المهنة ونتناول هذه النظريات حسب الآتي :

أولا:نظريتا المسؤولية الشيئية والمسؤولية العقدية عن إصابات العمل :

أن القصور في نصوص القانون المدني في توفير الحماية من مخاطر حوادث العمل دفع جانب من الفقه الفرنسي إلى تشبيه الآلات بالبناء ، ومـا دام أن القـانون المدني الفرنسي يكفي للمسؤولية في حال مخاطر البناء إثبات العيب حتـى يكـون صاحبه مسؤولا ، فان المسؤولية عن أخطار الآلات لا تتطلب غير إثبات العيب.[1]

لكن هذه النظرية التي سميت (المسؤولية الشيئية) لم تصلح لتفـسير أسـاس مسؤولية أصحاب العمل عن تعويض إصابات العمل بسبب صعوبة إثبـات عجـز الآلات ولان مخاطر الحوادث غير مقصور على ما تحدثه الآلات كذلك لان العديد من النظم القانونية لا يتوفر نص شبيه بالنص الذي عالج المسؤولية عـن مخـاطر البناء مما ينفي إمكان القياس .

وبسبب ذلك لجأ جانب من الفقه إلى المسؤولية العقديـة ، وبحـسب هـذا الاتجاه فان التزام صاحب العمل لبا ينحصر بدفع الأجر وإنما يمتـد إلـى ضـمان سلامة العامل فإذا أصيب اعتبر صاحب العمل مخطئا لإخلاله بهذا الالتزام ويجـب عليه التعويض عن إضرار الإصابة ما لم يثبت أن الإصابة نشأت عن خطأ العامـل أو قوة قاهرة أو خطأ الغير.[2] ولم تصلح هذه النظرية أيضا باعتبـار أن صـدور الالتزام العقدي منوط بتفسير العقد ونية أطرافه.

ثانيا: نظرية مخاطر الحرفة أو المخاطر المهنية أو نظرية تحمل التبعة (النظريـة الموضوعية):

---

(1) أبو السعود رمضان، الوسيط في شرح قوانين التأمين الاجتماعي، الجزء الأول، الطبعة الأولى، الإسكندرية، ص16، 1982.

(2) الخطيب محمد، حوادث العمل في قانوني العمل والضمان الاجتماعي الأردنيين، ص 52 .

تتبني هذه النظرية على أن مخاطر المهنة تعتبر جزأ لا يتجزأ مـن النـشاط الاقتصادي لصاحب العمل ويجب أن يكون قد أخذها فـي حـسبانه وتنطلـق هـذه النظرية من أن المسؤولية عن حوادث العمل لا تقوم على فكرة الخطأ ، بـل فكـرة الضرر وتحمل تبعته ، وتستند إلى مبدأ الغنم بالغرم فمن خاف تبعات يفيد مغانمها وجب عليه أن يحمل عبء مغارمها وسندا لهذه الأسـس وصـفت هـذه النظريـة بالنظرية الموضوعية في مقابل النظرية الشخصية التي تقوم على فكرة الخطأ وفـي بداية الأمر وحتى يؤمن صاحب العمل نفسه بدأ يقوم بإبرام عقد تأمين اختياري لدى شركات التأمين لتغطية الخطر الناشئ عن إصابات عماله ولكن التأمين لـم يكـن إجباري فرب العمل هو الذي يلزم بالتعويض وله مطلق الحرية في تنظيم أمـوره ولصبح حق العامل ينشأ مباشرة في مواجهة الهيئة القائمة على التأمين ولـيس فـي مواجهة رب العمل ومن هنا كانت بداية ظهور التشريعات الاجتماعية.[1]

ثالثا: نظرية التبعية القانونية :

في الحقيقة لا تعد هذه النظرية من بين النظريات التي تفسر أساس المسؤولية عن مخاطر العمل بوجه عام ومخاطر إصابات العمل بوجه خاص . فهي بالأسـاس النظرية التي ظهرت لتمييز علاقات العمل عما يشتبه بهـا مـن علاقـات أخـرى ولتفسير أساس التزام العامل بتوجيهات و أوامر رب العمل. وتقوم هذه النظرية على فكرة أن العمل ينجز بأمر صاحب العمل وتحت رقابته وتوجيهه والعامل ينفذ هـذه الأوامر والتعليمات ولا يتحمل العامل مخاطر نشاطه من حيث المبدأ بـالنظر إلـى خضوعه لأوامر صاحب العمل وعدم حريته في طريقة العمر ومن هنا اسـتخدمت نظرية التبعية القانونية أساسا لتفسير أساس مسؤولية صاحب العمل عن المخـاطر التي تحصل للعامل الخاضع لرقابة وأشراف صاحب العمل ومن ابرز استخدامات هذه النظرية مسؤولية صاحب العمل عن حادث الطريق في حالة تهيئته واسطة نقل خاصة للعمال ،ففي هذه الحالة أن الإصابة التي تحصل للعامل تعد من قبيل إصـابة

---

(1) الأهواني ، أصول قانون التأمين الاجتماعي ، ص 6 .

العمل رغم عدم توافر عنصرا المكان والزمان للعمل استنادا إلى أن انتقال العامل إنما يتم بأوامر ولشارف صاحب العمل .

وبناءا على ما تقدم ذكره بشأن هذه النظريات التي فسرت أساس مسؤولية أصحاب العمل عن إصابات العمل، ولعدم صلاحية أي من هذه النظريات كأساس لتفسير مسؤولية أصحاب العمل عن إصابات العمل ،فيمكن لنا القول أن المشرع الأردني قد جعل المسؤولية عن إصابات العمل تستند إلى أساس قانوني كرسه المشرع في قانوني العمل والضمان الاجتماعي الأردنيين حيث أن قانون العمل قرر مسؤولية أصحاب العمل عن إصابات العمل وأمراض المهنة ، وكذلك فعل في قانون الضمان الاجتماعي حيث قرر مسؤولية مؤسسة الضمان الاجتماعي عن إصابات العمل وأمراض المهنة بموجب نصوص قانونية صريحة وواضحة .

وتبعا لذلك فان أساس مسؤولية أصحاب العمل ومؤسسة الضمان الاجتماعي عن التعويض عن إصابات العمل وأمراض المهنة القانون ، وبذلك يكون المشرع الأردني واكب التطور التشريعي الذي جعل أساس المسؤولية عن إصابات العمل التي تحدث للعامل أثناء العمل أو بسببه أو أثناء الطريق يستند إلى القانون.

3.1 أنواع إصابات العمل

لم يورد المشرع الأردني تعريفاً محدداً لحادث العمل في أي من القانونين كما ذكرنا سابقاً فقد اكتفى بان يورد معنى عاما لإصابة العمل حيث أنه لم يحددها بمعناها القانوني، و إنما جاء على ذكر أنواعها، وعليه سأبحث الإصابة الناتجة عن حادث يقع أثناء العمل، ثم الإصابة الناتجة بسبب العمل، ثم إصابة العمل نتيجة حادث الطريق. وفي قرار لمحكمة العدل العليا جاء فيه " لتفسير المادة (2) من قانون الضمان الاجتماعي رقم (19) لسنة 2001 ، أن الإصابة لكي تكون إصابة عمل لا بد أن تتخذ شكلاً من أحد الأشكال الثلاثة التالية :

1- الشكل الأول: الإصابة بأحد أمراض المهنة المبينة في الجدول رقم (1) من قائمة الأمراض المهنية الملحق بقانون الضمان الاجتماعي.

2- الشكل الثاني: أي أمراض أخرى يقرر المجلس (مجلس إدارة مؤسسة الضمان الاجتماعي) إضافتها للجدول رقم (1) المشار إليه الملحق بقانون الضمان الاجتماعي بناء على تنسيب المرجع الطبي .

3- الشكل الثالث: أو الإصابة الناجمة عن حادث وقع للمؤمن عليه في أثناء تأديته لعمله أو بسببه بما في ذلك كل حادث يقع له (للمؤمن عليه) خلال ذهابه لعمله أو عودته منه شريطة أن يكون الذهاب والإياب إلى مكان العمل ومنه[1].

1.3.1 الإصابة الناتجة عن حادث يقع في أثناء العمل

اعتبرت الإصابة التي تحصل للعامل أثناء تأدية قيامه بعمله ، أي في الوقت الذي يقوم فيه بعمل من أعمال وظيفته وأثناء الساعات المحددة للعمل وفي المكان المخصص له إصابة عمل .

إلا أنه يمكن القول أن نية المشرع الأردني في تعريفة لإصابة العمل بأنها الإصابة التي تحصل نتيجة حادث يقع أثناء تأدية العمل قد ذهبت إلى عدم اشتراط وقوع الإصابة أثناء تأدية العمل فعلياً ، لان النص جاء مطلق، بحيث متى ما وجد العمل في مكان عمله وكان خاضعاً لرقابة صاحب العمل فانه يعتبر في موجود لتأدية العمل .

و كذلك يذهب الرأي الراجح إلى اعتبار الإصابة إصابة عمل إذا ما أصيب بها العامل داخل مكان العمل حتى ولو كان لا يؤدي عملاً ، كما لو كان متجهاً إلى المطعم أثناء الاستراحة ، فأوقات الراحة ما دامت قضيت داخل مكان العمل فإنها تعد في حكم (أثناء تأدية العمل) لأنها من جهة تدخل في إطار الوجود المسموح به، ومن جهة أخرى تكون هذه الأماكن تحت إشراف صاحب العمل ورقابته.[2]

وعليه يقتضي حتى يعتبر الحادث قد وقع أثناء العمل أن يكون قد وقع في الزمان والمكان المحددين للقيام بتأدية العمل ، وهنا لابد من توافرهما معاً ، فلا

---

(1) قرار محكمة العدل العليا الأردنية رقم 2002/426 (هيئة خماسية) تاريخ 2003 /1/28منشورات مركز عدالة.

(2) الأهواني،أصول قانون التأمين الاجتماعي، ص 221 .

يكفي وقوع الحادث في مكان العمل فقط أو وقوعه في زمانه فقط للقول بأنه حـادث عمل و كذلك ينبغي أن لا ينظر إلى مكان وزمان العمل على نحو مجرد وإنما لابد أن ينظر إليهما من خلال مدى خضوع العامل لتبعية صاحب العمل ورقابته ، وهو موجود في مكان العمل وزمانه. (1)

فإذا ما توافر هذان العنصران: الزمان والمكان فتكون الإصابة التـي تلحـق بالعامل إصابة عمل، أما إذا لم يكن العامل خاضعاً لصاحب العمـل ورقابتـه فـإن الإصابة التي تقع للعامل لا تعتبر إصابة عمل رغم وجوده في مكان العمل وزمانه، كما لو وقع الحادث للعامل أثناء إجازته لكنه وفي أثناء زيارته لمكان العمل وقعـت له إصابة فهنا لا تعتبر إصابة عمل رغم وجوده في مكان وزمان العمل لأنه في هذه الحالة غير خاضع لسلطة ورقابة صاحب العمل.(2)

ولا يشترط توافر علاقة السببية بين الحادث والعمل الذي يقع للعامـل أثنـاء عمله ؛ لأن هذه العلاقة مفترضه و موجودة في جميع الحالات التي يقع فيها حادث للعامل في أثناء العمل فلا يلزم إثبات وجودها ، ولا يجوز نفيها. (3)

وعليه سأقوم بتوضيح المقصود بمكان العمل وزمانه لبيان المقصود بإصابة العمل أثناء العمل .

1.1.3.1 المفهوم القانوني لمكان العمل

لا خلاف في أن تحديد مكان العمل إذا كان المقصود به المجـال الجغرافـي للمكان بأنه لا يثير أية مشاكل ،لأن العامل يعمل في هذا المكان ، ويكـون العامـل يؤدي عمله تحت إشراف صاحب العمل أو إدارته و يقوم بتنفيذ توجيهاته و أوامره ؛ و يستطيع إيقاع الجزاء عليه في حال مخالفتها ضمن حدود القانون ، وعليه فـإن

---

(1) العتيبي، التعويض عن إصابة العمل في الوظائف العامة ، ص 36 .

(2) العتيبي، التعويض عن إصابة العمل في الوظائف العامة، ص 37.

(3) نقض مدني مصري ،جلسة 1981/6/14 ، طعن رقم 1787 .

صاحب العمل في هذه الحالة يكون مسؤول عن سلامة العامل ضمن هـذا المجـال الجغرافي وهو مكان العمل لأنه هناك تبعية قانونية للعمل لصاحب العمل.[1]

إلا أن حماية العامل فلا يجب أن تقتصر في مكان العمـل علـى المجـال الجغرافي فقط ؛ لان في ذلك تضيق في حماية العامل فلابد أن يشمل هذا المعنـى جميع ملحقات مكان العمل فيشمل الطرق الداخلية ،والمصاعد، وأمـاكن الراحـة، ومواقف السيارات ،وجميع الملحقات التابعة لمكان العمل ، وذلك لأنه مـن الظلـم اقتصار مكان العمل على المكان الذي يمارس فيه العامل عملـه المخـصص لـه كالمكتب أو المشغل مثلاً.[2]

و برأي أؤيد الفقه الذي يتوسع في مفهوم مكان العمل ،لما فيه من مـصلحة للعامل ،ولان المشرع لم يحددها فتركها بحيث تكون فيها مصلحة اكبـر للعمـال ، وبما أن صاحب العمل يقع عليها التزام تأمين جميع الأماكن التابعة لها عن طريـق اتخاذ كل الاحتياطيات اللازمة لمنع وقوع الحوادث للعاملين داخل مكان العمل.[3]

وبناء على ما سبق فيمكنني أن أحدد مكان العمل:" بأنه هو المكـان بمعنـاه الواسع أي المبنى بشكل كامل أو العقار وجميع مشتملاته وملحقاته، ما دام العامـل يخضع لسلطة ورقابة صاحب العمل، فيعتبر العامل موجوداً في مكان العمل في أي جزء داخل مكان العمل ضمن هذه السلطة والرقابة فتعد الإصابة التي تقع له ضمن هذا المكان إصابة عمل، لتوافر التبعية القانونية ".

أما بالنسبة للعامل التي تقتضي طبيعة عمله التنقل من مكان إلى آخر فإذا ما حصل له إصابة خارج مكان العمل وزمانه فإن الإصابة تعتبر إصابة بسبب العمـل وهذا ما سنتناوله لاحقاً .

2.1.3.1 المفهوم القانوني لزمان العمل

الأصل أن زمان العمل يتحدد ببداية ساعات العمل، أي دخول العامل مكـان العمل وينتهي بنهاية ساعات العمل ،أي بانتهاء المدة المحددة للعمل ومغادرة العامل

---

(1) إبراهيم جلال محمد، الحادث أثناء وبسبب العمل، ص 210.

(2) إبراهيم جلال محمد، الحادث أثناء وبسبب العمل، ص 212 وما بعدها.

(3) العتيبي ،التعويض عن إصابة العمل في الوظائف العامة، ص 40 .

لمكان العمل وأي حادث يقع له في تلك الفترة يعتبر حادث عمل والسبب في ارتباط زمان العمل بساعات العمل هو أن علاقة العامل بعمله تتحدد بتلـك الـساعات. [1]

وفي ذلك قضت محكمة العدل العليا الأردنية :" إذا حصلت إصابة المـؤمن عليهـا المستدعية وقت العمل والدوام الرسمي ، وأنها مشمولة بتأمين الضمان الاجتمـاعي وقت الحادث ، فإن إصابتها تغدو إصابة عمل وفقاً لأحكام المادة (2) مـن القـانون رقم (19) لسنة 2001. [2]

وزمان العمل يشمل الزمن الأساسي المتعارف عليه بمـدة العمـل المحـددة بالقانون وهي ثماني ساعات حسب قانون العمل في المادة(56)الفقرة(أ)، ويدخل في زمان العمل الأوقات التي يحضر فيها العامل للعمل ،وكذلك الأوقات التي يقوم فيها بأمور للالتحاق بالعمل مثل : ارتداء ملابس العمل المناسبة أو تجهيز أداوته، ولذلك ينطبق هذا الأمر على أوقات نهاية العمل إذ إن العامل يقوم بأعمال مـن شـأنها أن تكون خارجة عن أوقات العمل المحددة مثل: تسليم الأدوات أو إمضاء بعض الوقت في مكان العمل لتجهيز أدوات العمل ليوم العمل اللاحق.

وفي تلك الحالات ينبغي ألا يكون وجود العامل في مكان العمـل بـسبب لا يتعلق بعمله سواء قبل بداية وقت العمل أم نهايته وإنما يرجع إليه شخصياً بحيث أنه إذا وقع له إصابة في هذا الوقت فإنها لا تعتبر إصابة عمل؛ لأن هذا الوجود لا يدل على وجود العامل تحت رقابة وسلطة صاحب العمل. [3]

وكذلك العامل الذي يترك مكان عمله دون إذن رسمي وحصلت لـه إصـابة فإن جانب من الفقه لا يعتبرها إصابة عمل؛ لأنها وقعت خارج وقت العمل. [4]

ولا يقتصر مفهوم زمان العمل على ساعات العمل فقط بل إنه يشمل كـذلك أوقات الراحة خلال العمل الرسمي وعادة ما تكون ساعة، وذلـك لتجديـد نـشاط

---

(1) الدوس ،إصابة العمل في التشريع السوري على ضوء الاجتهادات المقارنة، ص 67 .

(2) قرار محكمـة العـدل العليـا الأردنيـة رقـم 521/2002 (هيئـة خماسـية) تـاريخ 9/3/2002منشورات مركز عدالة.

(3) العتيبي،التعويض عن إصابة العمل في الوظائف العامة، ص 48.

(4) الدوس،إصابة العمل في التشريع السوري على ضوء الاجتهادات المقارنة ، ص 69 .

العاملين ، فالإصابة أو الحادث الذي يقع أثناء هذه الأوقات تعتبر إصابة عمل إذا ما كانت في مكان العمل أو ملحقاته أما إذا غادر العامل مكان العمل خلال أوقات الراحة كأن يقضيه في مكان خارج مكان العمل فهنا إذا لحقت به إصابة فلا تعتبر إصابة عمل؛ وذلك لأن العامل لا يصبح بذلك خاضعاً لرقابة صاحب العمل. [1]

وخلاصة لما تقدم فإن وقوع الإصابة خلال مواعيد العمل وفي مكان العمل ، وحصولها أثناء قيام العامل بعمل لحساب رب العمل حتى ولو حصل خارج مكان العمل أو خلال الساعات الإضافية للعمل فما دام عنصر التبعية والخضوع لإشراف رب العمل ورقابته موجودة فإن الإصابة التي تقع للعامل هي إصابة عمل حاصلة أثناء لعمل .

2.3.1 الإصابة الناتجة بسبب العمل

لم يكتف قانون العمل و قانون الضمان الاجتماعي عند تعريفهما لإصابة العمل أن تقع الإصابة أثناء العمل ، وإنما عدا أيضا الإصابة التي تقع بسبب العمل إصابة عمل، والسبب في ذلك أن كثيراً من الإصابات التي تقع للعامل تكون بمناسبة مباشرة العمل ،ومعنى ذلك أنه لا يشترط لاعتبار الإصابة إصابة عمل أن تكون ارتبطت ارتباطاً مباشراً بالعمل كأن تقطع يد العامل بفعل الماكينة التي يعمل عليها، أو أن يسقط من فوق الصاقلة التي يعمل عليها، وقد توسع الفقه المقارن في ذلك فليس بلازم لكي يكتسب الحادث صفة حادث العمل أن يرتبط هذا الحادث برابطة مباشرة بذات العمل الذي يؤديه العامل، وهذا ما اخذ به الفقه المصري (السببية بين العمل والإصابة) ليست قاصرة على السببية المباشرة بل تشمل كل حادث ترتب عليه إصابة العامل بحيث يمكن القول:(إنه لولا العمل لما وقع الحادث وما وقعت الإصابة) [2]. بعد أن لوحظ أن كثيراً من الإصابات التي يمكن نسبتها إلى العمل تقع خارج مكان العمل وزمانه إلا أن وقوعها كان بسبب العمل ، حيث إن اقتصار إصابة العمل على الإصابة أثناء تأدية العمل تكون قاصرة في توفير الحماية اللازمة

---

(1) إبراهيم، الحادث أثناء وبسبب العمل، ص237.

(2) إبراهيم ، الحادث أثناء وبسبب العمل، ص 239.

للعمال من إخطار إصابات العمل ، وفي ذلك قضت محكمة العدل العليا الأردنية (إذا وقعت الإصابة التي تعرض لها المستدعي في موقع العمل وأثناء الدوام الرسمي وقد وقعت بسبب العمل حيث لو لم يكن يعمل في هذا المصنع لما وقع الحادث الذي أدى إلى كسر في الورك الأيسر وكسر متفتت في الثلث العلوي للفخذ الأيسر، وإلى خضوعه لعمليه جراحية ولا يرد هنا قول المستأنف ضدها إن المستدعي يعمل محاسباً في المصنع وليس من مهام المحاسب الوظيفية أن يشرف على خزانات المياه ويصعد على السلم ، ذلك أنه ينبغي أن تفسر عبارة "... بسببه... " الواردة في نص تعريف إصابة العمل في ضوء ظروف المصنع وظروف المستدعي والسائد من العلاقات بين العامل ورب العمل في القطاع الخاص من مستوى هذا المصنع ، فالمصنع الأهلي للمواد الغذائية موجود في جرش وعدد عماله (16) كما يتبين من كشوف الرواتب ، ويعاني من ضائقة مالية تبدّت في كتابين وجههما إلى مؤسسة الضمان الاجتماعي ، وعليه فإن قيام المحاسب بالإشراف على تعبئة خزانات مياه المصنع تصبح من الضرورات التي تقتضيها طبيعة التعامل ، يترتب على ذلك أن الحادث الذي وقع للمستدعي كان بسبب العمل والإصابة التي أصيب بها تعتبر إصابة عمل بالمعنى الوارد في المادة الثانية من قانون الضمان الاجتماعي[1].

وهنا لابد من توافر علاقة السببية بين الإصابة والعمل لاعتبار الإصابة إصابة عمل ، وفي هذه الحالة يعتمد لاعتبار الإصابة إصابة عمل على إثبات وجود التلازم بين وقوع الإصابة وبين أداء الفعل ،بحيث انه يقع عبء إثبات هذه العلاقة على العامل [2]. إلا أنني أرى أن اشتراط عبء الإثبات على العامل فيها تشديد على العامل فهنا لا بد أن نميز إذا ما وقعت الإصابة داخل مكان العمل فهنا تكون قرينة على أن الإصابة بسبب العمل ، أما إذا كانت خارج مكان العمل فهنا لابد من النظر إلى الظروف المحيطة بالإصابة وترك تقدير إذا ما كانت الإصابة بسبب العمل أو لا لقاضي الموضوع .

---

(1) قرار محكمة العدل العليا الأردنية رقم 12/2005 (هيئة خماسية) تاريخ 28/2/2005 منشورات مركز عدالة.

(2) البرعي ، الوجيز في التأمينات الاجتماعية ، ص134.

وكرس القضاء الأردني معيار قيام العلاقة بين العمل والإصابة كمعيار مميز للإصابات التي تقع بسبب العمل، فقد قضت محكمة العدل الأردنية بأن " الفقه والقضاء قد استقرا على أن السببية التي يشترطها القانون بسبب إصابات العمل لا يشترط أن تكون ناشئة عن العمل ذاته بل يصح أن تكون قائمة سواء من ناحية طبيعة العمل أو ظروفه أو مكانه بحيث يمكن القول بأنه لولا العمل لما كانت الإصابة[1] . وكذلك قضت (إذا نجمت إصابة المستدعي عن حادث وقع له أثناء تأديته لعمله وبسببه وأنه لا يوجد لديه سوابق مرضية في منطقة الظهر ومكان الإصابة فإنها تعتبر إصابة عمل بالمعنى المقصود في المادة الثانية من قانون الضمان الاجتماعي رقم (19) لسنة 2001 والمادة الثالثة من التعليمات التنفيذية لإصابات العمل لسنة 2000 [2].

وقد توسع الفقه في تحديد مفهوم علاقة السببية بين الإصابة والعمل لمصلحة العامل ، فلا يشترط لاعتبار الإصابة التي تقع للعامل إصابة عمل أن تكون علاقة السببية قوية ووثيقة أو أن ترتبط ارتباطاً مباشراً بالعمل ، كأن تقطع يد العامل بفعل الآلة التي يستخدمها في عمله ،أو أن تنفجر في وجهه فيكفي لاعتبار الإصابة قد وقعت بسبب العمل أن يكون العمل أحد الأسباب التي أسهمت في وقوعها وإن لم يكن هو السبب الوحيد أو المباشر[3].

وبناء على ما تقدم فإن علاقة السببية تكون متوافرة بين الإصابة والعمل في كل حالة تتوافر فيها علاقة السببية ولو بشكل ضئيل فهذه العلاقة تشكل الرابط الذي أدى إلى وقوع الإصابة بحيث تعتبر إصابة بسبب العمل .

---

(1) قرار محكمة العدل العليا الأردنية رقم440 /1998(هيئة خماسية) تاريخ 1999/2/13 .

(2) قرار محكمة العدل العليا الأردنية رقم 2007/439 (هيئة خماسية) تاريخ 2007/12/4 منشورات مركز عدالة.

(3) إبراهيم ، الحادث أثناء وبسبب العمل، ص244/ العتيبي،التعويض عن إصابة العمل في الوظائف العامة ،ص 52 .

3.3.1 إصابة العمل نتيجة حادث الطريق

أن الإصابات التي يتعرض لها العامل لا تقتصر على الإصابات التي تقع له بسبب العمل وأثناء القيام به، وإنما هناك إصابات تقع للعامل قبل وصـوله لمكـان العمل أو بعد مغادرته لمكان العمل وهي الإصابات التي تقع أثناء الطريق أي أثنـاء الذهاب والإياب من العمل وهذا ما نص عليه قـانون العمـل و قـانون الـضمان الاجتماعي في تعريفهما لإصابة العمل [1] ، بحيث اعتبر أن الإصابة التـي تلحـق بالعامل أثناء ذهابه للعمل، أو عودته منها هي إصابة عمل وحسن فعل بذلك لما فيه توفير حماية أكبر للعامل، وتخفيف الآثار التي ترتبها هذه الإصابات عل العامل بل أحيانا تكون اكبر من الإصابات التي تلحق بالعامل بسبب العمل أو أثنائه .

وفي ذلك قضت محكمة العدل العليا الأردنية " إذا توفى مورث المـستدعيين نتيجة حادث الاصطدام الذي حصل لسيارة جامعـة الحسين بن طلال التي يعمـل عليها في خدمة عائلة رئيس الجامعة ، وذلك على طريق السلام في المنطقـة بـين ناعور ومرج الحمام وفي يوم الجمعة ، وحيث أنه مكلف بالعمل فـي جميـع أيـام الأسبوع بما فيها أيام العطل ، فإن الحادث الذي تسبب في وفاة مورث المـستدعيين يكون قد وقع أثناء العمل وبسببه ويعتبر إصابة عمل بالمعنـى المنـصوص عليـه فـي المادة الثانية من قانون الضمان الاجتماعي رقم (19) لسنه 2001 "[2].

وعليه سأتناول المفهوم القانوني لحاث الطريق ثم وقوع الإصابة أثناء الذهاب أو العودة من مكان العمل، ثم عدم التوقف أو الانحراف عن الطريق الطبيعي.

1.3.3.1 المفهوم القانوني لحادث الطريق

يعتبر الحادث الذي يقع للعامل على الطريق خلال ذهابه إلى عمله أو خـلال عودته إصابة عمل حسب التعريف الوارد في القانون ، لكن يشترط حسب النص أن

---

(1) المادة الثانية من قانون الضمان الاجتماعي .

(2) قـرار محكمـة العـدل العليـا الأردنيـة رقـم 2004/10 (هيئـة خماسـية) تـاريخ 2004/3/17منشورات مركز عدالة.

يكون الحادث قد وقع على الطريق التي تؤدي إلى العمل أو خلال العـودة منـه ، وقضت محكمة العدل العليا الأردنية في ذلك:" يشترط لاعتبـار الحادث الذي يقـع للعامل في الطريق من وإلى العمل إصابة عمل ما يلي :

1- أن تكون الإصابة راجعة إلى حادث .

2- أن تقع الإصابة أثناء الذهاب المباشر إلى العمل أو أثناء العودة المباشرة منه .

يقصد بالذهاب المباشر والعودة المباشرة أن يسلك العامل الطريق الطبيعي الذي يسلكه في الظروف الاعتيادية ويتحدد مفهوم الطريـق بمعيـار موضـوعي لا شخصي وهو بهذا المعيار أسهل الطرق وأقربها وأقلها خطراً ويبدأ الطريق إلى العمل بمجرد مغادرة العامل باب منزله أو أي مكان آخر يتواجد فيه متوجهاً إلى العمل في حين يبدأ الطريق من العمل بمجرد مغادرة العامل مكان العمل .

إذا كان المستدعي بتاريخ الحادث (في طريقه من الطيبة / الكـرك) إلـى مركز عمله في العقبة قد تعرض في الطريق إلى حادث مروري بـانقلاب سـيارته أثناء قيادته لها وإصابته بالإصابات الموصوفة أعلاه ، فإن إصابته هذه هي إصـابة عمل عملاً بأحكام المادة الثانية من قانون الضمان الاجتماعي ". [(1)] وفي قرار آخر " ويتحدد مفهوم الطريق بمعيار موضوعي لا شخصي وهو بهـذا المعيـار أسـهل الطرق وأقربها وأقلها خطرا ويبدأ الطريق إلى العمل بمجرد مغادرة العامـل بـاب منزله أو أي مكان آخر يتواجد فيه متوجها إلى العمل في حين يبدأ الطريـق مـن العمل بمجرد مغادرة العامل مكان العمل " [(2)].

ويقصد بالطريق : الطريق التي يسلكها العامل فـي الظـروف الاعتياديـة للوصول إلى عمله أو العودة منه وحسب التعريف فإن المشرع الأردني لـم يـنص على بداية الطريق أو نهايته أي نقطتين محددتين ،وإنما أشار إلى نقطة واحدة وهي أن يكون الهدف من سلوك العامل الذهاب للعمل أو العودة منه؛ أي أن يكـون فـي

---

(1) قرار محكمـة العـدل العليـا الأردنيـة رقـم 2000/427 (هيئـة خماسـية) تـاريخ 2001/1/31منشورات مركز عدالة.

(2) قرار محكمة العدل العليا الأردنية رقم 2000/336 (هيئة خماسية) تاريخ 2001/3/14.

نقطة الانطلاق خلال الذهاب الهدف منه هو مكان العمل وفي العودة نقطة الانطلاق هو مكان العمل .

وكذلك أجد أن المشرع الأردني في تحديده لإصابة الطريق أخذ بمعيار زماني للاعتداد بالحادث الذي يقع للعامل سواء أثناء ذهابه للعمل أو عودته منه بمعنى أن يكون هناك تناسب زمني بين الوقت الذي وقع فيه الحادث وبين وقت العمل [1].

أي أن يكون الحادث قد وقع في وقت يتناسب مع وقت الذهاب للعمل أو العودة منه وتطبيقاً لذلك جاء في قرار محكمة العدل العليا " إنّ المؤمن عليه و بعد أن أنهى عمله عاد إلى سكنه وأثناء وجوده في سكنه ذهب للحمام للاغتسال فسقط على الأرض، وتم نقله إلى المستشفى؛ لذا فإن ما حدث له ليس أثناء قيامه بعمله أو خلال ذهابه لعمله أو عودته منه لذا فإن الإصابة والحالة هذه لا تعتبر إصابة عمل استناداً لأحكام المادة (2) من قانون الضمان الاجتماعي " [2].

ويمكن القول إن بداية الطريق تكون بخروج العامل من المكان الذي موجود فيه متجهاً إلى مكان العمل لمباشرة عمله، وتنتهي بدخول مكان العمل وتوابعه ، وكذلك العودة تبدأ الطريق بمجرد خروجه من مكان العمل حتى وصوله إلى مكان سكنه، وأي إصابة يتعرض لها خلال هذه الطريق تعتبر إصابة عمل ، وجاء في قرار محكمة العدل العليا " إن المستفاد من المادة الثانية من قانون الضمان الاجتماعي أن إصابة العمل هي التي تقع للعامل في أثناء فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه ويبدأ الطريق إلى العمل بمجرد مغادرة العامل باب منزله أو أي مكان آخر يتواجد فيه متوجها إلى العمل في حين يبدأ الطريق من العمل بمجرد مغادرة العامل مكان العمل " [3] وفي قرار آخر لنفس المحكمة " ولما كان المستدعي قد أصيب بالإصابة الموصوفة بالتقرير الطبي بعد انتهاء عمله الإضافي في التاسعة

---

(1) عبيدات عوني ، شرح قانون الضمان الاجتماعي ،175 .

(2) قرار محكمة العدل العليا الأردنية رقم 2007/492 (هيئة خماسية) تاريخ 2008/1/21.

(3) قرار محكمة العدل العليا الأردنية رقم 1999/471 (هيئة خماسية) تاريخ 2000/5/31.

والنصف ليلاً أثناء توجهه إلى مكان سكناه في بصيرا نتيجة حـادث الـسير الـذي تعرض له فتكون الإصابة هي إصابة عمل وفقاً لأحكام القانون" [1].

وكذلك أخذ المشرع بمعيار مكاني لتحديد إصابة العامل التي تقع في الطريق وهي نقطة الانطلاق إلى مكان العمل ،وهنا لا يوجد أي شرط أو قيد على العامل في مكان الانطلاق ، إلا أنه يشترط أن يكون الطريق الذي يسلكه العامل قاصـداً فيـه الذهاب لمباشرته عمله مباشرة، أما بالنسبة لنقطة الانطلاق في العودة مـن العمـل فهي اللحظة التي يخرج فيها العامل من مكان العمل ويقصد الذهاب إلى مكان سكنه، وفي قرار لمحكمة العدل العليا الأردنية : " إن الإصابة التي يتعرض لهـا المـؤمن عليه لدى مؤسسة الضمان أثناء توجهه إلى مركز عملـه فـي الـشركة بـالمعنى المقصود في المادة الثانية من قانون الـضمان الاجتمـاعي، لا توجـب أن يكـون الانطلاق إلى مكان العمل من محل إقامة المؤمن عليه حتى تعتبر إصابة عمل " [2].

إلا إنه لا يوجد في النص التشريعي تحديد للنقطة التي يتجه فيها العامل بعـد انتهاء العمل فمتى تنتهي اللحظة التي تعتبر فيها وقوع أي إصابة خارجة عن نطاق حادث الطريق، فهناك رأي في الفقه يذهب إلى تحديد النقطة المقابلة للعمل بمنـزل المؤمن عليه فإذا أصيب هذا العامل حين عودته ولم يصل إلى بيتـه فهنـا تعتبـر إصابة عمل مع مراعاة المعيار الزماني الذي أشرنا إليه [3]. وذهب رأي آخر بـأن النقطة المقابلة للعمل: هي منزل العامل الدائم وكذلك محل إقامته المؤقت.[4]

وفي رأيي أنه لا يمكن أن يترك تحديد اعتبار الإصابة التي تقع أثناء العـودة من العمل إلى ملا نهاية، وإنما لابد أن تعالج كل حالة بظروفها ووقائعها.

---

(1) قرار محكمة العدل العليا الأردنية رقم 1988/209 (هيئة خماسية) تاريخ 1988/2/17.

(2) قرار محكمة العدل العليا الأردنية رقم 1994/29 (هيئة خماسية) تاريخ 1994/2/26 منشورات مركز عدالة.

(3) البرعي احمد ،المبادئ العامة للتأمينات الاجتماعية و تطبيقاتها في القانون المقارن ، دار الفكر العربي، ط1، 1983،ص 994 .

(4) الهلالي عبدالعزيز ، تأمين إصابة العمل علماً وعملاً، ،ص25 .

2.3.3.1 وقوع الإصابة أثناء الذهاب أو العودة من مكان العمل

لقد اشترط القانون في الإصابة التي تقع للعامل أثناء الطريق أن تكون أثناء الذهاب أو الإياب من مكان العمل ومعنى ذلك أن تكون نقطة ذهاب العامل هي بقصد مباشرته لعمله، وأن يكون مكان العمل هو نقطة عودته إلى محل إقامته مثلاً .

فحتى يمكن اعتبار الإصابة التي تصيب العامل أثناء الطريق إصابة عمل لابد أن يسلك الطريق الطبيعي سواء أثناء ذهابه أو عودته من مكان العمل دون أن يتوقف أو ينحرف عن هذا الطريق ، ونجد أن الطريق الطبيعي هو الذي يقصد به : الطريق المألوف الذي يجب على الإنسان العادي أن يسلكه بين مكانيين أو أكثر بالنسبة للقوانين التي تأخذ بالمعيار المكاني أو في الزمن المناسب بالنسبة للقوانين التي تأخذ على بالمعيار الزمني، ونجد أن المشرع السوري قد ذكر الطريق الطبيعي(1).

و برأيي يمكن أن نعرف الطريق الطبيعي: بأنها الطريق المؤدي إلى مكان العمل أو الآتي منه والذي يسلكه الرجل العادي للوصول إلى مكان العمل، أو العودة منه ضمن المدة الزمنية المناسبة.

وهنا لابد من الأخذ بالمعيار الموضوعي في تحديد الطريق الطبيعي، ويؤخذ بالحسبان في هذه الحالة عدة اعتبارات منها موقع العمل ، موقع منزل العامل ،الظروف الملازمة للطريق بينهما من حيث المسافة، والسهولة، والأمن ،وبذلك يكون الطريق الطبيعي هو الطريق الأقصر والأسهل والأقل خطورة . وفي ذلك قضت محكمة العدل العليا الأردنية " ... يقصد بالذهاب المباشر والعودة المباشرة أن يسلك العامل الطريق الطبيعي الذي يسلكه في الظروف الاعتيادية ويتحدد مفهوم

---

(1) عبيدات عوني ، شرح قانون الضمان الاجتماعي ،ص 143 ، وجاء في قانون التأمينات الاجتماعي السوري المادة (1/ج) إصابة العمل: الإصابة بأحد الأمراض المهنية المبينة في الجدول رقم 1 الملحق بهذا القانون أو الإصابة نتيجة حادث أثناء تأدية العمل أو بسببه أو بسبب ما يتعلق به. ويعتبر في حكم ذلك كل حادث يقع للمؤمن عليه خلال عليه فترة ذهابه لمباشرة عمله وعودته منه أيا كانت وسيلة المواصلات بشرط أن يكون الذهاب والإياب دون توقيف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعي.

الطريق بمعيار موضوعي لا شخصي وهو بهذا المعيار أسهل الطرق وأقربها وأقلها خطراً...".[1]

3.3.3.1 عدم التوقف أو الانحراف عن الطريق الطبيعي

لم ينص المشرع الأردني على هذا الشرط ،إلا أنـه آثـرت الإشـارة إليـه لارتباطه بموضوع هذا البحث بشكل كبير، فمن الشروط التي يجب توافرها لاعتبار إصابة الطريق إصابة عمل ، أن يكون مسير العامل للطريق الطبيعي دون أي توقف ويقصد بالتوقف : الكف عن السير لفترة من الوقت مع بقاء العامل علـى الطريـق الطبيعي.[2]

و عليه إذا توقف العامل أثناء مسيره في الطريق الطبيعي وحصل له إصابة فهنا لا تعد هذه الإصابة إصابة عمل، إذا ما كان التوقف معاكس للمجرى العـادي للأمور ، إلا انه لا ينظر إلى التوقف بشكل مجرد أي كل توقف، فمثلاً لـو توقـف العامل في الطريق لتناول القهوة لفترة بسيطة بسبب طريقه الطويـل فهنـا إذا مـا تعرض العامل لإصابة فأنها تعتبر إصابة عمل ، مع النظر إلى المعيـار الزمـاني والمكاني للطريق ، وذلك لان غاية العامل متوافرة وهي ارتباط الـذهاب والإيـاب بالعمل.

إلا أنه لابد من النظر إلى طبيعة التوقف فإذا كان إجباري وضروري مثـل التوقف الإجباري من قبلّ رجال الشرطة أو للتفتيش أو رجال الجمارك فهذا لا يحرم العامل من اعتبار أي إصابة تلحق به إصابة عمل، بشرط أن يكون هناك تناسب بين مدة التوقف وسبب التوقف.

وقد اعتبر أن التوقف في الطريق لتناول ماء الشرب بشرط التناسب و لمـدة وجيزة إذا كانت الطريق طويلة مما يجبر العامل على التوقف لشرب الماء أثنائهـا

---

(1) قرار محكمـة العـدل العليـا الأردنيـة رقـم 2000/427 (هيئـة خماسـية) تـاريخ 2001/1/31منشورات مركز عدالة.

(2) حمدان ،الضمان الاجتماعي أحكامه وتطبيقاته ،ص 481 .

وارى انه إذا ما توقف العامل في الطريق للقيام باتصال خاوي فيعتبر التوقف مبرر لان القيام بالاتصال أثناء القيادة يعتبر مخالفة منصوص عليها في قانون السير، وكذلك إذا ما توقف العامل لشراء حاجاته بعد خروجه من مكان العمل لما تقتضيه الحياة اليومية للعامل.[1]

أما بالنسبة للانحراف فإنه يقصد به: سلوك العامل طريقاً آخر غير الطريق الطبيعي المعتاد سلوكه فيما بين سكنه ومكان عمله، بحيث أنه في خلال سلوكه للطريق ينحرف عن الطريق المعتاد بحيث يقوم العامل بتغيير الطريق الذي يسلكه للوصول للعمل أو العودة منه فهو تعديل مكاني للطريق.

إلا أن قيام العامل بالانحراف الضروري والإجباري المبرر عن الطريق الطبيعي لا يحرم العامل من اعتبار الإصابة التي تلحق به في الطريق كإصابة عمل لان العمل يسلك أسهل الطرق وأقربها لعمله إلا إذا اقتضت الظروف سلوك غيرها ويتم تقدير الانحراف من قبل قاضي الموضوع .

4.1 الأمراض المهنية

تعتبر الأمراض المهنية من التأمينات المشمولة بأحكام قانوني العمل والضمان الاجتماعي الأردني ، إلا أننا وبالرجوع إلى القانونين نجد أن المشرع الأردني في كلا القانونين لم يضع تعريفاً للمرض المهني ، ففي قانون العمل عرفت المادة الثانية المرض المهني بأنه : الإصابة بأحد الأمراض الصناعية المبينة في الجدول رقم (1) أو الإصابة بأي من الإصابات المهنية المبينة في الجدول رقم (2) وفي مطلع تعريفه لإصابة العمل نصت على أن هذه الإصابة بأحد أمراض المهنة المبينة في الجدول رقم (1) الملحق بالقانون .

وبالرجوع للجداول الملحقة نجد الجدول رقم (1) في كلا القانونين هو جدول يتضمن (قائمة الأمراض الصناعية التي يترتب عليها التعويض) ويتضمن وصفاً للأمراض محددة بالاسم وبالمقابل لكل مرض هناك وصفا للعملية (العمل) التي ينشأ

(1) عبيدات عوني ، شرح قانون الضمان الاجتماعي ، ص 149 .

عنها المرض ، ووصف العملية لم يرد على سبيل الحصر بدليل استخدام تعبيـرات مثل (أية عملية ...) ، إلا أن عبارة (أو الإصابة بأي من الإصابات المهنية المبينـة في الجدول رقم (2) ؛لأنه بالرجوع لهذا الجدول نجده خاصـاً بقائمـة الإصـابات المهنية وتقدير نسبة العجز الذي نشأ عنها ، ويتضمن تحديداً للأعـضاء أو أجـزاء الجسم أو مكوناته التي تتعرض للإصابة ونسبة العجز المقررة لكل إصـابة فهـذا الجدول في حقيقته خاص بتحديد نسب العجز عن الإصابات ولا يضعه ذلـك فـي نطاق مفهوم (المرض المهني) .

إلا أن التعريف الوارد في قانون الضمان الاجتماعي منتقـد حيـث اعتبـر المرض المهني ضمن مفهوم إصابة العمل الناجمة عن الحـوادث الحاصـلة أثنـاء العمل أو بسببه أو ضمن حادث لطريق .

وبرأينا نؤيد تعريف الفقه للمرض المهني والذي جاء بأنه : المساس بجـسم الإنسان نتيجة لعامل داخلي أو باطني يتكون ببطء ويتطور تـدريجياً [1]، وبالتـالي يتفق المرض المهني مع الحادث من حيث إن كليهما يلحق ضرر جسماني بالإنسان ، في حين يختلفان من حيث مصدر الضرر و صفة مـصدر الـضرر، فمـصدر الضرر في الحادث كما ذكرنا هو مصدر خارجي ويتصف بالعنف والمفاجـأة أمـا المرض المهني فيتصف فيه مصدر الضرر بأنه يرجع إلى سـبب داخلـي يرجـع لتكوين جسم الإنسان ويتصف بالبطء من حيث حصوله وبالتدرج من حيث أثره .

أما المرض المهني فإنه يتفق مع جميع عناصـر المـرض العـادي إلا أن مصدره يرجع إلى بيئة العمل، وآثارها وفي محاولة لتعريف المرض المهني جـاء في التوصية رقم 67 لسنة 1944 الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي بأن المـرض المهني : هو كل مرض تكثر الإصابة به بين المشتغلين في مهنة أو حالـة تـسمم تحدث بسبب المواد المستعملة في مهنة معينة ، مما يتوجب التعويض عنه باعتباره مرضا مهنياً إذا كان الشخص ممن يعملون في تلك المهنة [2].

---

(1) الور، تحديد مفهوم إصابة العمل وأمراض المهنة في قانون الضمان الاجتماعي، ص 23 .

(2) البرعي، الوجيز في القانون الاجتماعي ،ص 42 وما بعدها .

إلا انه لا يجب أن يتم التقيد بالأمراض الذي قد تسببها البيئة العملية للعامل بأن هذا يعتبر مرض مهني لان طبيعة عمل العامل تؤدي إلى حصول هذا المرض ، بل لا بد من أن يتم تقدير المرض الذي يحصل للعامل في عمله حتى ولو لم يكن طبيعة عمله تؤدي إلى هذا العمل ، مثل الجلطة الدماغية أو مرض السكري فليس لهما عمل محدد يسببهما، بل قد تحصل للعامل بسبب ضغط العمل، فهنا لا بد من النظر إلى المرض الذي يحصل للعامل والحالة التي كان فيها ،وإذا وجد أي رابط بين العمل من الممكن أن يؤدي إلى حصول هذا المرض فيتم اعتبار هذا المرض مرضاً مهنياً بعد أثبات انه من الممكن ترتب هذا المرض على ظروف العمل المشابهة .وفي ذلك قضت محكمة العدل العليا بأنه :" تعتبر أمراض المهنة وفقاً لأحكام المادة الثانية من قانون الضمان الاجتماعي إصابة المستدعي الذي يعمل بمصانع الاسمنت بالضيق في القصبات الهوائية من جراء التهاب القصبات والغشاء البلوري ،مع تدني كفاءة الرئتين الحيوية وقدرتها على التنفس نتيجة التعرض لمواد الدهان والتنظيف ، وغيرها من المواد التي تسبب التهيج في الرئة ، وذلك ما دامت العلاقة بين العمل والإصابة قائمة ، سواء من حيث طبيعة العمل ، أم مكانه ، بحيث يمكن القول:إنه لولا ذلك العمل لما كان هذا الحادث ".[1]

ويمكن تصنيف الوسائل المتبعة في التشريعات الحديثة في تأمين أمراض المهنة إلى ثلاثة وسائل.[2]

الوسيلة الأولى: أتباع نظام التغطية الشاملة:

بموجب هذه الوسيلة يتم اعتبار كل مرض يسببه العمل أو الظروف المحيطة بأدائه أو الأماكن التي يتم فيها مرض مهني، وبذلك يوسع دائرة الضمان و تغطي

---

(1) قضت محكمة العدل العليا في قرارها رقم 1993/184 ، (هيئة خماسية) تاريخ 1993/7/24 .

(2) البرعي احمد ،المبادئ العامة للتأمينات الاجتماعية و تطبيقاتها في القانون المقارن،ص 884 وما بعدها./الذيابات عايد محمد ،بحث مقدم لنيل درجة الدبلوم بمعهد الدراسات القانونية ،جامعة القاهرة ، حوادث العمل في قانون العمل الأردني ،القاهرة ،2000،

كافة الأمراض التي تسببها مختلف المهن والأعمال ، ويعيب هذا الأسلوب أنه يلقي بعبء أثبات علاقة السببية بين العمل والمرض على العامل ، ومما يخفف من هـذا العبء ، أن النظم التي تأخذ بهذه الوسيلة ، تعتمد هيئة مختصة للبت في الحـالات المعروضة عليها ، وتتألف من أطباء مختصين وخبراء ، وبذلك ينتقل العبء علـى عاتق اللجنة [1].

الوسيلة الثانية: نظام الجداول:

تعتمد غالبية التشريعات هذا النظام لتحديد أمراض المهنة، وتتضمن الجداول عادة وصفاً لأمراض المهنة، وللأعمال التي تسببها وقد تكون جداول مغلقـة بعـدد محصور من الأمراض، كما هو حال الجداول الملحقة بقـانوني العمـل والـضمان الاجتماعي الأردنيين، أو تكون مفتوحة عن طريق إقرار الإضافة والتعديل عليهـا بإجراءات تشريعية إدارية بسيطة وتساهم، هذه الجداول في تخفيف عبء الإثبـات على العامل ، إذ لا تتطلب إثبات علاقة السببية بين المرض والعمل، وتقوم قرينـة على اعتبار المرض مرضاً مهنياً متى ما اثبت العامل أنه مريض بذلك المـرض،و كان يمارس العمل الموصوف إزاء المرض، والمشرع الأردنـي قـد اخـذ بهـذه الوسيلة.[2]

الوسيلة الثالثة: النظام المزدوج أو المختلط:

هذا النظام يجمع بين نظام التغطية الشاملة ونظام الجداول و في حالة كـون المرض وارداً في الجدول، أعفي المؤمن عليه من عبء إثبات علاقة السببية بـين المرض والمهنة التي يعمل بها.

---

(1) عبيدات عوني ، شرح قانون الضمان الاجتماعي ، ص 152 .

(2) من هذه الأمراض الوارد في الجداول الملحقة بالقانونين ، وصف المرض: مرض السرطان الظهاري أو تقرح الجلد وصف العملية:معالجة أو استعمال الزفت أو القار أو القطران أو الحجز أو الزيت.وصف المرض :التسمم بالفلورين،وصف العملية :اية عملية تنطوي علـى اسـتعمال الفلورين أو مستحضراته أو مركباته .

أما إذا كان المرض غير وارد بالجداول، فيقع على المؤمن عليه عبء إثبات علاقة السببية بينه وبين المهنة التي يعمل بها ، وأخذت بهذا النظام بعـض الـدول ومنها البرازيل واليابان والسويد وتركيا. [1]

إن المرونة التي تتحقق في هذا النظام، هي الاعتراف للقاضي بسلطة تقـدير عناصر الواقع بهدف استظهار علاقة الارتباط بين المرض، والنشاط المهني.[2].

وفي رأيي إن اعتماد أسلوب الجداول المفتوحة أكثر اتفاقاً مع متطلبات حماية العمال من أمراض المهنة، إذ يتيح الفرصة لمواكبة التطور في وسائل العمـل ، لا سيما في ظل استخدام الوسائل التقنية للإنتاج ، وما يستتبعه ذلك من نشوء أمـراض جديدة تلحق أضراراً صحية بالعمال ، وسهولة إضافة أمراض مهنية جديـدة إلـى الجداول و أما بموجب إجراءات تشريعية مبسطة ، أو حتى بموجب قرار أداري من الجهة التي تباشر التأمين .

وكخلاصة لما تقدم فإن المرض المهني يتميز عن حـادث العمـل فـي أن الحادث يظهر بصورة مفاجئة وعنيفة ، بينما المرض المهني يصيب العامل ببطىء و تدرج ، ومن جهة أخرى فإن حادث العمل يحدث النتيجة بشكل فـوري ، وتنـشأ مسؤولية التعويض عنه في حال حصوله أثناء قيام علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل ، في حين أن المرض قد يكتشف بعد مدة من العمل وأحيانا بعد انتهاء الخدمة وتستمر الحماية للعامل ضمن المدة التي يحددها القانون.

5.1 آثار إصابات العمل

إن إصابات العمل بالمعنى المتقدم قد تؤدي إلى وفاة العامل المـصاب وقـد تؤدي إلى حدوث عجز لدى المصاب، وقد يكون هذا العجز أما كليا أو جزئيا وقـد يكون دائما أو مؤقتاً، ولتحديد هذه الآثار الناتجة عن إصابات العمـل لا بـد مـن الإشارة لمفهوم الوفاة وما يتعلق بها، ومفهوم العجز ،وما يتعلق به وتوضيح أنواعه،

---

(1) قدوس،التعويض عن إصابة العمل ، ص 206.

(2) قضت محكمة العدل العليا في قرارهـا رقـم 1993/184 ، (هيئـة خماسـية) تـاريخ 1993/7/24 .

والحالات التي تثير إشكالات في الواقع العملي، وسأبين موقف المشرع الأردني في قانوني العمل والضمان الاجتماعي من هذه المسائل ، وعليه سأتناول الآثـار التـي تترتب على إصابة العمل ، حيث سأتناول أولاً الوفاة كأحد آثار إصابات العمل، ثـم سنتناول العجز كأحد آثار إصابات العمل.

1.5.1 الوفاة كأحد آثار إصابات العمل

تنتهي حياة الإنسان بالوفاة والتعريف الحديث للوفاة هي التوقف فـي عمـل القلب والرئتين وفقدانهما القدرة على القيام بعملهما مما يؤدي إلى التوقف السريع في العمليات الحيوية للجسم ويتم التحقق من ذلك بمراقبة عمل القلب ومعدل التنفس في الجسم بالطرق العلمية والعملية ، بصورة يستحيل معها إنعاش القلب اصـطناعياً، مما يعني أن الشخص ميتاً.[1]

وهناك ما يسمى الموت السريري وهو حالة الانعدام الفجائي لدوران الدم في الأوعية الدموية ،والتنفس،والوعي، مع إنعاش القلب والرئتين وعملهما اعتماداً على الأجهزة الطبية المساعدة ،وفي هذه الحالة يتوقف الدماغ والنخاع الـشوكي بـشكل كامل ونهائي عن العمل، ولن ترجع إليها وظائفها أبداً، وفي هذه الحالة يمكن للقلب أن يعمل لبرهة من الزمن ،لان القلب يعمل في حالة موت الدماغ ، إلا أن التـنفس يكون بواسطة أجهزة التنفس الطبية، لأنه لا يـستطيع التـنفس بنفـسه لان نـسبة الأوكسجين في الدم تقل بشكل تدريجي وسريع .

والوفاة هي الموت الطبيعي للشخص، وهي بهذا المفهوم لا تثير أية صعوبة قانونية، فمتى ما حصلت الوفاة الطبيعية جراء حادث عمل نشأ الحق بالتعويض كأثر لذلك، واستحقت الفئات المحددة بالقانون التعويض المقرر لها.

إلا أنه في بعض الأحيان تثير الوفاة بعض المسائل والتي لا بد من التعرض إليها أولها: في حالة الموت الحكمي وما إذا كانت تطبق علـى مثـل هـذه الحالـة تعويض إصابات العمل .

---

(1)TEXT BOOK OF CRITICAL CARE ,THIRD EDITION CHAPTER 173, PAGE1579 , SHOEMAKER /AYRES/GRENVIK/HOIBROOK.

ثانيها: أساس انتقال تعويض الوفاة (بالنسبة لقانون العمل) وراتب الوفاة بالنسبة لقانون الضمان إلى المستحقين وأخيرا موقف قانون العمل وقانون الضمان من الوفاة.

1.1.5.1 الموت الحكمي

يقصد بالموت الحكمي حالة المفقود التي لا تعرف حياته من مماته وبشرط صدور حكم نهائي باعتباره مفقوداً.

وتنص المادة (32) من القانون المدني الأردني على أنه " من غاب بحيث لا يعلم احي هو أو ميت، يحكم بكونه مفقودا بناء على طلب كل ذي شان وإحكام المفقود والغائب تخضع للأحكام المقررة في القوانين الخاصة فإن لم توجد فأحكام الشريعة الإسلامية " ، وكذلك تنص المادة (177) من قانون الأحوال الشخصية الأردني لسنة 1976 على أن " المفقود الذي فقد في جهة معلومة ويغلب الظن موته يحكم بموته بعد مرور أربع سنين من تاريخ فقده ما لم يكن فقده اثر كارثة كزلزال أو غارة جوية أو في حالة اضطراب الأمن وحدوث الفوضى أو ما شابه ذلك فيحكم بموته بعد سنه من فقده، أما إذا فقد في جهة غير معلومة ولا يغلب على الظن هلاكه يفوض أمر المدة التي يحكم بموته فيها إلى القاضي على أن تكون تلك المدة كافية في أن يغلب الظن موته وفي كل الأحوال لا بد من التحري عليه بالوسائل التي يراها القاضي كافية للتوصل إلى معرفة إذا كان حيا أو ميتا ".

واستناداً إلى النصين السابقين فإن الموت الحكمي لا يتحقق إلا إذا كان الشخص مفقوداً، ومضت المدة المحددة في نصوص القانون على فقده.

وأجد أن المادة (32) من القانون المدني نصت على اعتبار الغائب مفقود ولم تقضي باعتباره ميتاً حكماً خلافاً لحكم المادة (177) من قانون الأحوال الشخصية والتي اعتبرت المفقود متى توافرت الشروط حسب النص ميتا حكما وأجازت الحكم باعتبارها كذلك، وبما أن قانون الأحوال الشخصية قانون خاص بالنسبة للقانون المدني واستنادا للفقرة الثانية من المادة (32) من القانون المدني والتي أحالت الأحكام المتعلقة بالمفقود والغائب إلى الأحكام المقررة في القوانين الخاصة وان لم

توجد فأحكام الشريعة الإسلامية فتطبق المادة (177) من قانون الأحوال الشخـصية وهي التي تقرر حالة الموت الحكمي.

وبناء على ما تقدم فانه متى ترتب على العمل الحالة المشار إليها وهي حالة الموت الحكمي و صدر حكم قضائي بوفاة العامل فانه يستحق التعويض الذي نـص علية المشرع في حالة الوفاة المترتبة على إصابة عمل بـشرط أن يكـون المـوت الحكمي كان بسبب العمل مثلاً العمال المتواجدين في العراق بسبب عملهم وتم فقدهم وصدر حكم قضائي بذلك فهنا يترتب لهم التعويض المستحق عن الوفاة .

2.1.5.1 أساس انتقال تعويض الوفاة

في حالة الوفاة بسبب إصابة العمل فإن التعويض يكون مستحقاً للأشـخاص الذين نص عليهم القانون، ووفقاً لقانون الضمان الاجتماعي وقانون العمل فإنه يجري توزيع التعويض المستحق عن الوفاة بسبب إصابة عمل سواء أكـان مبلغـا نقـديا مقطوعاً للعمال الخاضعين لقانون العمل أم رواتب للعمال الخاضعين لقانون الضمان الاجتماعي إلى المستحقين وفق نسب محددة بموجب جداول ملحقة بالقانون، ويشمل كل جدول الأشخاص المستحقين للتعويض المنصوص عليه عن الوفاة المترتبة على إصابة العمل و الذين نص عليهم الجدول رقم (3) الملحق بهذا القانون حسب المادة (96) من قانون العمل والمستحقين حسب قانون الضمان الاجتماعي هم من نـص عليهم الجدول رقم (4) حسب نص المادة(53/أ) من قانون الضمان الاجتماعي.

إن تعويض الوفاة يعتبر تأمينا من حيث المبدأ اشتراطا لمصلحة الغير وطبقا للقواعد العامة في الاشتراط لمصلحة الغير فإن المـستحق حـسب قـانون العمـل والضمان الاجتماعي ينشأ له حق مباشر قبل المؤمن وهـذا الحـق لا يمـر بذمـة المورث وإنما ينشأ مباشرة في العلاقة بين المؤمن والمستحق[1] .

و قد حددت الجداول المشار إليها هذه النسب بحيث أنه متى ما تم احتـساب التعويض المستحق للعامل على الوفاة المترتبة على إصابة سواء أكـان التعـويض

---

(1) الأهواني، أصول قانون التأمين الاجتماعي،ص149/الخطيب، حوادث العمل في قانوني العمل والضمان الاجتماعي الأردنيين ،ص 69 .

مبلغاً مقطوعاً كما هو في قانون العمل وهو تعويض يساوي أجرة (1200) يوم عمل على أن لا يتجاوز التعويض (5000) دينار ولا يقل عن (2000) دينـار [1] . أو كان التعويض راتب تقاعد كما هو الحال في قانون الضمان الاجتماعي حيـث أنـه يخصص للمستحقين راتب تقاعد بنسبة (60%) من أجره الذي اتخذ أساساً لتـسديد اشتراكاته بتاريخ وقوع الإصابة [2]. وبعد أن يتم تحديد التعـويض المـستحق يـتم توزيعه على المستحقين كلاً حسب نصيبه المستحق في الراتب أو التعويض. [3]

2.5.1 العجز كأحد آثار إصابات العمل

العجز بوجه عام هو عدم استرداد العامـل المـصاب كامـل قدراتـه الطبيعية على نحو يحول بينه وبين مباشرة أي نشاط مهني[4] ،وإن تحديـد مفهـوم العجز تعترضه كثير من الصعوبات سواء من حيث تحديد المفهوم القانوني للعجـز أو عناصره أو أنواعه أو أسس حساب التعويض عنه.

عرف المشرع الأردني في قانون الضمان الاجتماعي العجز الـذي يحـدث بسبب إصابة العمل والذي أشار إليه في المادة الثانية من القانون المذكور بـالعجز الكلي الإجباري هو: " كل عجز ينجم عن إصابة عمل يحول كليا وبصفة دائمة دون مزاولة المؤمن عليه أي مهنة أو عمل يتقاضى عليه أجرا " ، ولم يـذكر تعريـف العجز الجزئي الدائم أو العجز الجزئي المؤقت الذي ينتج عن إصابة عمل ، وإنمـا جاء على ذكر أحكام التعويض المتعلقة بجميع أنواع العجز التي تلحـق بالمـصاب والتي ذكرها في المواد (30)(31)(32).

في حين أن قانون العمل لم يحدد معنى العجز بل اكتفى بتحديد أنواع العجز وذكر أحكام التعويض حسب نوع العجز، والذي أشار إليها في المادة (90) والـذي يمكن تحديدها بأنها إما عجز كلي دائم، وإما عجز جزئي دائم والذي يحدد بناء على

---

(1) المادة 90 من قانون العمل .

(2) الفقرة ب من المادة 29 من قانون الضمان الاجتماعي.

(3) حسب النسب التي نصت عليها الجداول الملحقة بهذا القانون.

(4) قدوس،التعويض عن إصابة العمل ، ص 388.

تقرير من المرجع الطبي المختص حسب نسبة ذلك العجز بموجب الجدول (2) الملحق بهذا القانون .

ومن هنا يمكن تحديد أنواع العجز حسب قانون العمل و قانون الضمان الاجتماعي كما يلي:

1-العجز الكلي.

2-العجز الجزئي الدائم.

1.2.5.1 العجز الكلي

كما أوردنا سابقا فقد ورد في قانون الضمان الاجتماعي تعريف للعجز الكلي. إلا أن التشريع المصري أضاف حالات حكميه للعجز الكلي تدل عليه مثل: فقد البصر كليا أو فقد الذراعين أو فقد الساقين أو فقد ذراع واحده أو فقد ساق واحدة [1].

حيث إن المشرع الأردني في تحديده لمفهوم العجز الكلي اعتمد معيار(العجز المادي) وليس (العجز المهني) ،فالعجز المادي ينظر إلى تحديد قدرة المصاب على مزاولة النشاط بشكل مطلق؛ أي إلى قدرات المؤمن عليه على الكسب بغض النظر عن طبيعة النشاط ومصدر الكسب وهذا ما نص عليه المشرع الأردني بأن العجز يكون عجزا دائما متى ترتب على الإصابة عجز يحول كليا ودائما دون مزاولة العامل المصاب أي مهنة أو عمل يتقاضى عليه أجرا [2].

في حين أن العجز المهني يتميز عن العجز المادي من حيث خصوصية أحد عناصر تقديره، ويتحدد بالنظر إلى انعكاسات الإصابة على قدرات المصاب في مزاولة نشاطه المهني السابق[3].

---

(1) لمزيد من التفصيل انظر، قدوس، التعويض عن إصابة العمل، ص 389 وما بعدها.

(2) المادة الثانية من قانون الضمان الاجتماعي .

(3) قدوس،التعويض عن إصابة العمل، ص391.

2.2.51 العجز الجزئي

لا يختلف مفهوم العجز الجزئي عن مفهوم العجز الكلي، فالعجز الجزئي هو ما يؤدي إلى فقد جزئي لقدرات العامل عما كانت عليه قبل الإصابة، وينشأ هذا الفقد جراء إصابة جزء أو عضو من جسم العامل.

ويؤخذ في تحديد العجز الجزئي الذي ترتب على الإصابة مـا نـص عليـه المشرع بخصوص نسبة العجز المقابلة لحالات الفقد جراء الإصابة ضمن الجـداول الخاصة الملحقة بالقوانين؛ وهو ما نص عليه المشرع الأردني في قانون العمـل و قانون الضمان الاجتماعي بحيث إنه اعتمد طريقة الجداول لتحديـد نـسبة العجـز الجزئي الدائم وإنه أسند هذه المهمة في القوانين للمراجع الطبية .

كذلك نشير إلى قانون الضمان الاجتماعي حيث نص في المادة (34) التـي قضت بتقدير نسبة العجز الدائم الناجم عن الإصابة باعتماد الجدول رقم (2)الملحق بالقانون، وذلك بموجب تقرير من المرجع الطبي.

وإذا لم يكن سبب العجز أو نسبته في الجدول المذكور، فيتم تحديد نسبته من المرجع الطبي، وهذا يعني أنه لم ترد أسباب العجز في الجداول على سبيل الحصر، لذا إذا لم يرد سبب ما، فإن المرجع الطبي هو المسؤول عن تحديد نسبة العجز.

وهذه ميزة المشرع بإعطاء الصلاحية للمرجع الطبي لتحديد نـسبة العجـز المترتبة على الإصابة إذا لم يكن له تعيين مسبق في الجدول الملحق بالقانون.

وفي أحكام التعويض الواردة بخصوص العجز استخدم المشرع فـي قانونـا العمل والضمان الاجتماعي الأردنيين تعبير العجز المؤقت للدلالة على عـدم قـدرة العامل على العمل بعد الإصابة لمدة محدودة؛ وذلك خلال فترة المعالجة، وذلك لبيان بأن الإصابة محددة وستنتهي في مدة محددة مما جعل المشرع في المادة(90) مـن قانون العمل وفي المادة(29) من قانون الضمان الاجتماعي يحدد بدل بنسب معينـة تصرف للعامل وتنتهي بانتهاء العجز المؤقت بمجرد انتهاء فترة المعالجة .

الفصل الثاني

التعويض عن إصابات العمل

سأتناول في هذا الفصل أحكام التعويض عن إصابة العمل نتيجة الآثار المترتبة على إصابة العمل مثل: الوفاة والعجز بأنواعه في قانون العمل والضمان الاجتماعي متعرضاً إلى الالتزامات بدفع البدلات اليومية خلال فترة المعالجة، وعليه سأتناول فيه تأمينات العامل المصاب،ثم نتناول التعويض عن إصابات العمل في قانون العمل، ثم نتناول التعويض عن إصابات العمل في قانون الضمان الاجتماعي، وأخيراً أتناول حالات سقوط الحق في التعويض، و البدل اليومي في قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي.

1.2 تأمينات العامل المصاب

عند تعرض العامل للإصابة فإنه تنشأ للعامل حقوق والتزامات على صاحب العمل فقد نصت المادة(87/أ) من قانون العمل " إذا أصيب عامل بإصابة عمل أدت إلى وفاته أو ألحقت به ضرراً جسمانياً حال دون استمراره في العمل فعلى صاحب العمل نقل المصاب إلى مستشفى أو أي مركز طبي وتبليغ الجهات الأمنية المختصة بالحادث وأن يرسل إشعارا إلى الوزارة بذلك خلال مدة لا تزيد على 48 ساعة من وقوع الحادث ويتحمل صاحب العمل نفقات نقل المصاب إلى المستشفى أو المركز الطبي لمعالجته " . من خلال النص السابق يتبين لنا أنه على صاحب العمل أن يقوم بما يلي :

أولا: بنقل المصاب إلى المركز الطبي لكي يتم تقديم العلاج اللازم له حسب حالته، وحسن فعل المشرع بالنص على هذا الأمر.

ثانيا : تبليغ الجهات الأمنية بالحادث ليتم اتخاذ الإجراءات اللازمة في هذه الحالات وكذلك يتم إشعار وزارة العمل بهذا الحادث خلال (48) ساعة من وقوع الحادث.

وحسنا فعل المشرع بترتيب دفع نسبة من علاج العامل المصاب وكامل البدل اليومي على صاحب العمل إذا ما تأخر في أشعار المؤسسة بوقوع الإصابة

خطيا خلال مدة أسبوع من تاريخ وقوعها بموجب المادة (27) من قانون الضمان الاجتماعي ، وكنا نتمنى أيضا على المشرع أن يلزم العامل بالإبلاغ عن الإصابة التي تحصل له بمجرد حصولها حتى نستطيع محاسبة صاحب العمل بمقتضى القانون إذا ما قصر في التزامه [(1)].

والحكمة في إلزام صاحب العمل من تبليغ الجهات الأمنية، ونقل المصاب إلى مكان العلاج لتحديد مدة الحادث وأسبابه، وفي ذلك قضت محكمة العدل العليا الأردنية بأنه " يستفاد من المادة "27" من قانون الضمان الاجتماعي رقم (19) لسنة (2001) والمادتين (5) و(7) من التعليمات التنفيذية لإصابات العمل الصادرة عن مؤسسة الضمان الاجتماعي استناداً للمادة (12) من قانون الضمان الاجتماعي ، أنه في حال حصول إصابة للمؤمن عليه الخاضع للضمان الاجتماعي ناجمة عن حادث فإنه يتوجب نقل المصاب إلى الجهة العلاجية المعتمدة من قبل المؤسسة، وإبلاغ الشرطة بذلك وتزويد المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بالتحقيقات لدى الشرطة عن الحادث . وحيث إن الثابت من أوراق الدعوى أن الحادث المدعي بوقوعه والذي نجم عنه إصابة المستدعية حسب الإدعاء قد وقع الساعة الثالثة وأربعون دقيقة مساء في منطقة وادي السير وأن إسعاف المستدعية إلى مستشفى عمان الجراحي تم الساعة السادسة مساء وأن الوصول لهذا المستشفى لا يحتاج أكثر من نصف ساعة ولم تبرر المستدعية سبب التأخير بالإسعاف، كما أن المستدعية لم تقدم مخطط كروكي للحادث ولم تقدم التحقيقات الشرطية عن الحادث وقد تناقضت في أقوالها، مما يجعل القرار الصادر عن المستدعى ضدها بعدم اعتبار الحادث الذي تعرضت له المستدعية بتاريخ2002/10/14 إصابة عمل موافق للقانون والأصول، وأسباب الطعن لا ترد عليه ويتعين ردها وتغدو الدعوى واجبة الرد" [(2)].

---

(1) صخري مصطفى، أحكام حوادث العمل والأمراض المهنية في القطاعين الخاص والعام ،مكتبة دار الثقافة ،الأردن،1998،ص 63 .

(2) قرار محكمة العدل العليا الأردنية رقم 2005/473(هيئة خماسية) تاريخ 17/1/ 2006 منشورات مركز عدالة.

فيتضح لنا أن هناك عدة تأمينات مقرره للعامل، وسنبين ذلك بالتفصيل بحيث أتناول الحق في العلاج والرعاية الطبية، ثم الحق في تعويض الأجر:

1.1.2 الحق في العلاج والرعاية الطبية

إن طبيعة إصابة العمل تؤدي إلى مساس مادي بسلامة الجسم، تعطي للعامل الحق بالحصول على المعالجة والرعاية الطبية .

و يشتمل هذا الحق الإقامة في المستشفيات وتقديم الأدوية والعمليات الجراحية وتصوير الأشعة وكافة الإجراءات الطبية اللازمة،ويلتزم صاحب العمل بنقل العامل المصاب إلى المستشفى؛ ليتم تقديم الرعاية الطبية له ويتحمل كـذلك نفقـات نقـل المصاب للمشفى وتشمل العناية الطبية التي يحق للمصاب الحصول عليهـا حـسب نص المادة (26) من قانون الضمان الاجتماعي تكاليف المعالجة الطبية والإقامة في المشفى ، و تكاليف نقل المصاب من مكان العمل أو من مسكنه إلى مكان المؤسسة العلاجية بالإضافة إلى توفير الخدمات التأهيلية بما في ذلك الأطراف الصناعية التي يقرر المجلس نوعها ومستواها بناء على تقرير المرجع الطبي. بما أن الـنص فـي قانون العمل لم يحدد طبيعة الخدمة الطبية فهنا يتم تفسير النص لمـصلحة العامـل فتكون الرعاية الطبية حتى شفاء العامل المصاب أو ثبوت العجز.

وكذلك ما جاء في المادة (25/أ) و (26) من قانون الـضمان الاجتمـاعي حيث نصت على أن تكون العناية الطبية حسب الحالة التي تستلزمها الحالة المرضية للمصاب، وتشمل تكاليف المعالجة والإقامة في المستشفى وأجور المعالجة بموجـب التعليمات التنفيذية للعناية الطبية للمؤمن عليهم الصادرة عن مجلس إدارة المؤسسة، استنادا لأحكام ماده (12) من قانون الضمان حيث حددت هـذه التعليمـات قواعـد الإقامة في المستشفى حسب أجر المصاب الذي يؤدى علـى أساسـه الاشـتراكات للمؤسسة. وتتحدد مدة المعالجة على ضوء حالة العامل المصاب بموجب المادة(28) من قانون الضمان الاجتماعي بحيث تتولى مؤسسة الضمان علاج المصاب إلـى أن يثبت شفاؤه أو عجزه بقرار من المرجع الطبي وفقا للتعليمات التي يصدرها المجلس لهذه الغاية.

و أرى أن أشير إلى نقطة هامة ويا حبذا لو تم الإشارة إليها في قانون العمل أو قانون الضمان بأن الرعاية الطبية تبقى مستمرة حتى بعد انتهاء خدمات العامـل المصاب ما دام أنها عارضا من أعراض إصابة العمل.

وإذا ما تولى صاحب العمل نفقات العلاج والرعاية الطبية على نفقته الخاصة فإن قانون الضمان الاجتماعي أعطى الحق للمجلس أن يقرر تخفيض الاشـتراكات بنسبة(50%) من قيمتها على أن يقدم الوثائق التي تطلبها المؤسسة لهذه الغاية ، [1] وفي هذه الحالة لا يحق لصاحب العمل الرجوع بهذه النفقات على المؤسسة وإنمـا صاحب العمل هو من يتحمل نفقات علاج العامل المصاب ، ونجد أنه يحق للمصاب إذا ما انتكست حالته الصحية بعد انتهاء فترة العلاج وخلال مدة سـتة أشـهر مـن تاريخ استقرار حالته أن يقرر المرجع الطبي حاجته للعلاج مجدداً وفي هذه الحالـة فإنه يتم معاملته كما لو انه مصاب منذ البداية ، حسب نص المادة [2] .

و كذلك فإن صاحب العمل يتحمل نفقات اليوم الذي وقعت فيه الإصابة؛ لأن العامل كان في خدمة صاحب العمل بذلك اليوم و وما تعرضه للإصابة إلا بـسبب العمل[3].

وحسناً فعل المشرع في قانون الضمان عندما أشار في المادة (26\ج) بـأن العناية الطبية تشمل توفير الخدمات التأهيليه بما في ذلك الأطراف الصناعية التـي يقرر المجلس نوعها ومستواها بناء على تقرير المرجع الطبي وهذا ما فيما يخـص العامل الخاضع لقانون الضمان الاجتماعي.

---

(1) المادة 24/ب من قانون الضمان الاجتماعي: (يجوز للمجلس أن يقرر تخفيض الاشتراكات المقررة في البند (1) من الفقرة (أ) من هذه المادة بنسبة (50%) من قيمتها إذا تولى صاحب العمل العلاج الطبي وصرف البدل اليومي للمصاب بالعجز المؤقت عن العمل وفقاً لأحكام المادة(29) من هذا القانون على أن يقدم صاحب العمل للمؤسسة الوثائق المطلوبة التي تطلبها لهذه الغاية.

(2) المادة 28/ب من قانون الضمان الاجتماعي: (للمرجع الطبي إذا حصلت انتكاسه للمصاب خلال ستة أشهر من تاريخ استقرار حالته أن يقرر حاجته مجددا للعلاج).

(3) المادة 29/ج من قانون الضمان الاجتماعي :(يتحمل صاحب العمل أجر اليوم الذي وقعت فيه الإصابة).

وكنا نتمنى على المشرع النص على ذلك في قانون العمل، بان ينص على توفير هذه الأطراف للعامل خصوصا إذا ما أدت الإصابة إلى فقد أحد الأعضاء وما يترتب عليه من أضرار بالغة للمصاب وكذلك التكاليف المالية العالية التي تحتاجها هذه الأطراف [1] ،و هذا فيما يخص العمال غير الخاضعين لقانون الضمان الاجتماعي.

و لا بد من الإشارة إلى الالتزام الذي فرض على أصحاب العمل، وهو نقل المصاب إلى المركز الطبي أو المستشفى وكذلك تكاليف النقل التي تكون على صاحب العمل حسب المادة(27) من قانون الضمان الاجتماعي. وإذا ما اخل صاحب العمل بهذا الالتزام فأنه يعاقب بغرامة مالية لا تقل عن 100 دينار و لا تزيد عن 500 دينار عن كل مخالفة وتضاعف العقوبة في حالة التكرار.[2]

2.1.2 الحق في تعويض الأجر

غالبا ما تؤدي إصابة العمل إلى توقف العامل عن تنفيذ التزاماته المهنية وهذا يتبعه توقف الدخل الذي يحصل العامل عليه مقابل عمله، لذلك نجد أن المشرع قرر استحقاق العامل المصاب؛ للتعويض عن أجره المفقود بسبب الإصابة في القانون فنجده في قانون الضمان ينص في المادة(25\ب) على أن :" المصاب يستحق البدلات اليومية للعجز المؤقت عن العمل إذا أصبح غير قادر على العمل بسبب الحادث ".

ويتبين لنا أن قصد المشرع في هذا النص أن العامل لا يستطيع الاستمرار في عمله بسبب الإصابة فإنه لابد له من أن يستحق تعويضا معيناً؛ لكي يستطيع القيام بأعبائه المالية حتى تتضح حالته الصحية أما بالشفاء ويعود للعمل وأما بالعجز الكلي أو الجزئي أو الوفاة، ليتم احتساب التعويض في كل حالة بشكل محدد [3].

---

(1)المادة 29/ج من قانون الضمان الاجتماعي : (توفير الخدمات التاهيلية بما في ذلك الأطراف الصناعية التي يقرر المجلس نوعها ومستواها بناء على تقرير المرجع الطبي).

(2) الفقرة (ب) من المادة 87 من قانون العمل.

(3) عبيدات عوني ، شرح قانون الضمان الاجتماعي ، ص 183.

ويبدأ استحقاق تعويض الأجر أو البدلات اعتبارا من اليـوم الثـاني لوقـوع الإصابة ويستمر طوال فترة العلاج حتى ثبوت العجز باستقرار الحالة سواء العجز الكلي أم الجزئي أم الوفاة.

ويستمر صرف التعويض طوال مدة عجز المصاب عن أداء عمله أو حتـى ثبوت العجز المستديم أو حدوث الوفاة ونجد أن المشرع قد حدد مقدار البدل اليومي الذي يستحقه المصاب عن الأيام التي يتعطل فيها عن عمله بسبب الإصابة ويستحق (75%)من أجره اليومي الذي اتخذ أساسا لتحديد الاشتراكات عن الأيام التي يقضيها المصاب تحت العلاج.

2.2 التعويض عن إصابات العمل في قانون العمل

عالجت المادة (90\ب)من قانون العمل التزام صاحب العمـل بـدفع أجـور العامل خلال فترة المعالجة جراء إصابة العمل أو المرض المهني .

وكذلك عالجت المادة (90\ج)من قانون العمل التعويض المـستحق للعامـل المصاب في حالة ترتب على الإصابة عجز جزئي دائم في حين نجد أن المادة(91) من قانون العمل بينت الأساس الذي يتم احتساب التعويض المستحق للعامـل بنـاءً عليه، سأتناول هذه الموضوعات التالية تباعاً.

1.2.2 أساس حساب التعويض عن إصابات العمل في قانون العمل

كما أشرت فإن المادة(91) من القانون قد بينت الأساس الذي يتم بناء عليـه احتساب التعويض المستحق للعامل فقد نصت على أن " يحسب التعـويض للعامـل المنصوص عليه في هذا القانون على أساس الأجر الأخير الذي يتقاضاه العامل أما إذا كان العامل عاملا بالقطعة فيحسب على أساس متوسط الأجر خلال الأشهر الستة الأخيرة في عمله ".

ويفهم من هذه المادة أن الأساس الذي يحسب عليه التعويض للعامل هو أجره الأخير، وحسب نص المشرع في المادة (2) من قانون العمل فإن الأجر هو:

" كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقدا أو عينا مضافا إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أيا كان نوعها إذا نص القانون، أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الإضافي ".

وحسب تعريف المشرع الأردني فنجد أن الأجر كل ما يستحقه العامل مضافا إليه سائر الاستحقاقات وبذلك يكون هذا التعريف قد شمل الأجر بنوعيه سواء العيني أم النقدي وما قد يترتب على عمله سواء أكان منصوصا عليه في القانون أم في عقد العمل أم النظام الداخلي أم استقر التعامل على دفعها ، فأي صوره تجمعت فيها العناصر التي نص عليها التعريف فتعتبر من الأجر كالإكراميات التي تدفع للعامل في أوقات معينه فهي تعد أجرا إذا ما نص عليها أو استقر التعامل على دفعها.

ومن صور الأجر: المكافأة والهبة والعمولة (الكمسيون) و البدلات و المنحة و الوهبة و العلاوة شريطة وجود التزام على صاحب العمل بدفعها [1].

ونجد المشرع الأردني في تعريفه للأجر قد استثنى الأجر عن العمل الإضافي فهو لا يعتبره من الأجر.

إلا أن هناك من الفقه المقارن من اعتبر الأجر الإضافي من الأجر [2] ،إلا أنني أخالف هذا الرأي فالعمل الإضافي يكون في أوقات وأحوال تقتضيها ظروف في بعض الأوقات وهي مختلفة في المدة فقد تكون في اليوم ساعة أو ساعتين و بالتالي إذا ما حسبت مع أجرة العامل فسنكون غلبنا مصلحة العامل على مصلحة أصحاب العمل وأيضا لا اجتهاد في مورد النص .

ويحسب الأجر على أساس الوحدة الزمنية كالشهر واليوم أو الساعة وهو الشائع لكن أحيانا قد يحسب على أساس القطعة أي على أساس الوحدة الإنتاجية بحيث يزداد أجر العامل أو ينقص حسب عدد الوحدات التي ينتجها [3].

---

(1) أبو شنب أحمد عبدالكريم، شرح قانون العمل الجديد ، مكتبة دار الثقافة للنشر،ص 168 وما بعدها ،2003 .

(2) هاشم، الضمان الاجتماعي النظريتان التاريخية والموضوعية، ص 160.

(3) العتوم منصور إبراهيم، شرح قانون العمل الأردني ،الطبعة الأولى ،1996 ،عمان ،ص 111 و ما بعدها.

وبعد أن بينا ما هو الأجر فإننا سنقوم بتحديد الأساس الثاني وعليـه يحـسب التعويض للعامل المصاب في حالة عجزه المؤقت حسب ما أشارت إلى ذلك المادة (91) من قانون العمل، وهنا لا بد أن نفرق بين حالتين:

الحالة الأولى: احتساب التعويض على أساس الأجر الأخير الـذي يتقاضـاه العامل وفي هذه الحالة يتم تحديد التعويض خلال فترة العلاج على أسـاس مقـدار الأجر الأخير الذي كان يتقاضاه العامل عند وقوع الإصابة.

الحالة الثانية : إذا كان العامل يستحق أجره حسب القطعة ففي هذه الحالة يتم احتساب التعويض على أساس متوسط الأجر، وخلال الأشهر الستة الأخيرة بمعنـى أنه يتعين تحديد ما تقاضاه العامل فقط خلال هذه المدة السابقة للإصابة، ومع هـذه الأجور وقسمتها على عدد الأشهر الستة ومن ثم اعتماد الأجر الناتج أساساً لحساب التعويض، وعبارة الستة الأشهر الأخيرة تمتد للأشهر الستة السابقة علـى الأجـر والذي حصلت فيه الإصابة بغض النظر عن موقع يوم الإصابة مـن الـشهر؛ لأن معرفة مقدار أجر الشهر لا يتحقق إلا بتمام الشهر ما دام العامل يعمل بالقطعة [(1)].

2.2.2 البدلات اليومية

لقد نصت المادة (90\ب) من قانون العمل على مقدار البدل اليـومي الـذي يستحقه العامل في حالة إصابته في العمل وترتب عليها عجز مؤقت فجاء فيها " إذا نشأ عند إصابة العمل عجز مؤقت للعامل فيستحق بدلا يوميا يعـادل(75%) مـن معدل أجره اليومي اعتبارا من اليوم الذي وقعت فيه الإصابة وذلـك خـلال مـدة المعالجة التي تحدد بناء على تقرير من المرجع الطبي إذا كانت معالجتـه خـارج المستشفى ويخفض ذلك البدل إلى(65%) من ذلك الأجر إذا كان المصاب يعـالج لدى احد مراكز العلاج المعتمدة " وهذا يكون بالنسبة للعامل الذي لا يخضع لقانون الضمان الاجتماعي .

---

(1) الخطيب ، حوادث العمل في قانوني العمل والضمان الاجتماعي الأردنيين، ص 79.

ونشير إلى إن قصد المشرع من استعمال عبارة العجز المؤقت عـن العمـل للدلالة على أن المصاب في هذه الحالة غير قادر على أداء عمله بـسبب الإصـابة التي تعرض لها في العمل وانه بحاجة إلى العلاج و الراحة ، وبما انه لـن يقـوم بالعمل في هذه المدة فان المشرع رتب له مقدار معين من الأجر حتى استقرار حالته الصحية بصفه نهائية إما بالشفاء فيعود إلى عمله ويأخذ أجره كاملاً وإمـا بثبـوت عجزه بنوعيه سواء العجز الكلي الدائم أو العجز الجزئي الدائم أو بالوفاة وبالتـالي يتوقف معها استحقاق هذا البدل ويصرف له التعويض المستحق عن ما ترتب علـى إصابة العمل.[1]

ومن خلال النص السابق يتبين أن القانون حدد مقدار البدل اليومي المستحق للعامل المصاب عن الأيام التي لا يستطيع العمل فيها بسبب الإصابة ويقـع علـى صاحب العمل دفع البدلات اليومية بالنسب المذكورة من اليوم الـذي وقعـت فيـه الإصابة أيا كان وقت حصولها في ذلك اليوم وإلى أن تنتهي المعالجة سنداً للـنص السابق ألا أن المشرع قد فرق بين حالتين في المعالجة وفي مقدار البـدل اليـومي الذي يستحقه العامل:

الحالة الأولى: حالة تلقي المصاب للعـلاج خـارج المستـشفى، ويـستحق المصاب في هذه الحالة (75%) من البدل اليومي من الأجرة.

الحالة الثانية: حالة تلقي المصاب للعلاج في أحد مراكز العـلاج المعتمـدة ويستحق المصاب في هذه الحالة (65%) من البدل اليومي من الأجرة.

والإعمال الحرفي لنص للمادة(90\ب) يؤدي إلى ما يلي:

أولا: التزام صاحب العمل بدفع(75%) من الأجر اليومي إذا كان العامـل المصاب يتعالج خارج المستشفى.

ثانيا :التزام صاحب العمل بدفع(65%) من الأجر اليومي إذا كان العامـل المصاب يتعالج لدى أحد مراكز العلاج المعتمدة.

---

(1) عبيدات عوني، شرح قانون الضمان الاجتماعي ، ص183/سمير الادون،التعويض عن إصابات العمل في مصر والدول العربية ،منشاة المعارف،الإسكندرية،2004 ، ص 270.

ويلاحظ من عبارات النص أنها غير دقيقه بحيث لا تبين الحالة التي عليهـا سيستحق العامل للتعويض بالنسبة المحددة، فهل قصد المشرع في العـلاج خـارج المستشفى أنه العلاج خارج مراكز العلاج المعتمدة سـواء أكانـت مستـشفيات أو عيادات أو غيرها.

أم الحالة الثانية فهي المعالجة في أحد مراكز العـلاج، ويفهـم مـن ذلـك المعالجة داخل أحد المراكز المعتمدة من قبل الوزارة ولكن لا تفي بالتحديد الإقامـة في المستشفى فيمكن القول أن صياغة النص ليست دقيقة بحيث توضح الفرق بـين الحالتين. [1]

وأرى أن المشرع أراد التفريق في هذا الشأن بين إذا ما كان العامل يتعـالج داخل أو خارج المركز المعتمد ،أي أن العمل يستحق (75%) من البدل اليومي متى ما تعالج داخل المستشفى أو المركز الطبي المعتمد، ويـستحق(65%) مـن البـدل اليومي متى ما تعالج خارج المستشفى أو المركز الطبي المعتد وذلك لأنه متى مـا كان يتعالج داخل المركز الطبي فان تكاليف العلاج ستكون أكثر ممـا رتـب هـذا التفريق في البدل اليومي المستحق حسب نص المادة (90\ب) من قانون العمل.

ويبدأ استحقاق البدل اليومي اعتبارا من اليوم الذي وقعـت فيـه الإصـابة، ويستمر طوال مدة العجز المؤقت حتى ثبوت العجز الدائم أو حدوث الوفاة أو الشفاء من الإصابة.[2] وتحدد الإصابة بناء على تقرير المرجع الطبي وقد عرفـت المـادة الثانية من قانون العمل المرجع الطبي بأنه الطبيب المعتمد أو اللجنة الطبية المعتمدة من الوزير.

فمتى ما انتهت المعالجة وشفي العامل من الإصابة فيعود إلى عملـه ويأخـذ أجره كامل أما إذا ترتب على الإصابة عجز فيستحق تعويض يختلف عن تعـويض العجز المؤقت، وهذا ما لاحقاً.

---

(1) الخطيب، حوادث العمل في قانوني العمل والضمان الاجتماعي الأردنيين، ص 80.

(2) قدوس،التعويض عن إصابة العمل ، ص 374.

3.2.2 التعويض عن العجز في قانون العمل

يترتب على الحادث الذي تعرض له العامل في العمل إصابة عمل ،و قد ينتج عنها عجز سواء أكان عجزاً كلياً دائماً أم عجزاً جزئياً دائم ،أي أن الإصابة تـؤدي إلى الحيلولة بين العامل وأداء عمله الذي هو مصدر رزقه ؛مما يعنـي أن العامـل بهذه الحالة يكون بحاجة إلى تعويض عما لحقه به من ضرر، ولذلك نجد المـشرع عالج هذا الموضوع وبين التعويض الذي يستحقه العامل عن هذا العجز الذي لحـق به جراء الإصابة فنص في المادة (90\ أ) من قانون العمل على أنه " إذا نشأ عـن إصابة العمل وفاة العامل أو عجزه الكلي، فيستحق على صاحب العمـل تعـويض يساوي أجر ألف و مئتي يوم عمل على أن لا يتجاوز التعويض خمسة الآف دينـار ولا يقل عن ألفي دينار " .

في حين نصت المادة نفسها في الفقرة (ج) " إذا نتج عن إصابة العمل عجز جزئي دائم بناء على تقرير من المرجع الطبي فيدفع للعامل تعويض علـى أسـاس نسبة ذلك العجز إلى التعويض المقرر للعجز الكلي بموجب الجدول رقم (2) الملحق بهذا القانون " وسندا لهذه المادة فإنه يقع على صاحب العمل التزام بـدفع تعـويض للعامل الذي يتعرض للإصابة حسب العجز الذي يترتب عليها، وقد حدده المـشرع بمبلغ نقدي حيث وضع حد أعلى وحد أدنى لهذا التعويض.

وهذا التعويض يكون (مبلغ نقدي) يحدد على أسـاس الإصـابة وسـنتناول العجز الكلي الدائم ومقدار تعويضه أولاً ، ثم العجز الجزئي الدائم ومقدار تعويضه.

1.3.2.2 تعويض العجز الكلي الدائم

لم يحدد قانون العمل الأردني معنى العجز، بل اكتفى بتحديد أنواعه و تحديد أحكام التعويض عنه، و يعرّف العجز الكلي بأنه: " كل تعـرض لـسلامة شـخص المضمون مؤديا لعجز مهما كانت النتائج المهنية" [1].

---

(1)عبدالملك عامر، التأمينات الاجتماعية في الدول العربية، دار العلم للملايين، بيروت، 1990،ص188.

وفي تعريف آخر للعجز الكلي الدائم: " ثبات اسـتقرار الحالـة المرضـية الناشئة عن إصابة العمل على عدم استرداد المؤمن عليه لكامل قدراته الطبيعية على نحو يحول بينه وبين مباشرة أي نشاط مهني" (1).

وفي تعريف آخر " كل عجز من شأنه أن يحول عليه وبصفه مستديمة بـين المؤمن عليه ،وبين مزاولة أية مهنة أو عمل يكتسب منه "(2).

وعالج المشرع الأردني التعويض عن العجز الكلي الدائم في المـادة (90\أ) فعندما يترتب على إصابة العمل عجز كلي دائم يدفع صاحب العمل للعامل المصاب تعويضاً يساوي أجر ألف ومائتي يوم في أطار الحدود التي وضعها المشرع ، وهي بحد أعلى (5000) دينار وحد أدنى (2000) دينار، فمتى ما ثبت العجز الكلي الدائم فإن العامل يستحق التعويض الذي وضعه المشرع له إلا أن ثبوت حالة العجز تكون من المرجع الطبي، والتي لم يذكرها المشرع على خلاف ما فعـل فـي الفقـرتين التاليتين حيث نص على أن ثبوت العجز الجزئي الدائم المؤقت يكون بتقريـر مـن المرجع الطبي، ويا حبذا لو تم النص على ثبوت العجز الكلي الـدائم بتقريـر مـن المرجع الطبي المختص.

ففي حالة العجز الكلي الدائم، فإن صاحب العمل يدفع للعامل تعويضاً يساوي أجرة (1200) يوم عمل بحد أعلى (5000) دينار وبحد أدنى (2000) دينار.

فتكون معادلة التعويض للعجز الكلي الدائم = الأجرة اليومية × (1200) يوم.

ونوضح ذلك من خلال المثال التالي : عامل يعمل في مصنع بأجر شـهري (150) دينار، وهو كامل ما يتقاضاه العامل من المصنع ، أصيب جراء حادث عمل أثناء العمل فكان نتيجة الحادث إصابة العامل بعجز كلي دائم فالتعويض فـي هـذه الحالة يكون : معادلة التعويض عن العجز الكلي الدائم = الأجرة اليومية × (1200) يوم = (150÷30)×(1200)= 6000 دينار، مقدار التعويض المستحق للعامل عن العجز الكلي جراء الإصابة أثناء العمل، ويتم رده مبلغ التعـويض للحـد المحـدد بالقانون فيستحق العامل المصاب تعويض بمقدار مبلغ (5000) دينار .

---

(1) قدوس،التعويض عن إصابة العمل، ص 388.

(2) الدوس،إصابة العمل في التشريع السوري على ضوء الاجتهادات المقارنة، ص132.

2.3.2.2 تعويض العجز الجزئي الدائم

لقد عالج المشرع في نص المادة(90\ج)، التعويض المستحق للعامـل عـن الإصابة بعجز جزئي نتيجة إصابة عمل بحيث متى ثبت بتقرير من المرجع الطبـي بثبوت العجز الجزئي الدائم فيستحق العامل المصاب تعويضاً من صـاحب العمـل على أساس نسبة ذلك العجز إلى التعويض المقرر للعجز الكلـي الـدائم بموجـب الجدول رقم (2)الملحق بالقانون ، وهذا الجدول يحدد نسبة العجز المترتـب علـى الإصابة فيتم حساب مبلغ التعويض عن العجز الجزئي الدائم على النحو التالي :

1) مقدار التعويض للعجز الجزئي الدائم = نسبة العجز الجزئي × تعـويض العجز الكلي .

2) نسبة العجز الجزئي × الأجر اليومي ×(1200).

ونوضح ذلك من خلال المثال الآتي :عامل يعمل في مصنع بـأجر شـهري (150) ديناراً، وهو كامل ما يتقاضاه العامل من المصنع ، أصيب جراء حادث عمل أثناء العمل فكان نتيجة الحادث إصابة العامل بعجز جزئي دائـم بنـسبة (50%) ،فالتعويض في هذه الحالة تحسب بطريقتين :

الطريقة الأولى: تعويض العجز الجزئي الدائم =نسبة العجـز × تعـويض العجز الكلي = 50÷100×(5000) = 2500 دينار.

أما الطريقة الثانية فهي: تعويض العجز الجزئي = نـسبة العجـز الجزئـي ×الأجر اليـومي × (1200) يـوم= (50÷100)×(150÷30)×(1200)=(3000) دينار مقدار التعويض المستحق للعامل المصاب عن العجز الجزئي الدائم.

والمعنى المستفاد من التوافيق بين نص الفقرتين (أ)و(ج) مـن المـادة (90) يوجب تطبيق المعادلة الثانية، والتي مقدار تعويضها هو(3000) دينار.[1]

---

(1) الخطيب، حوادث العمل في قانوني العمل والضمان الاجتماعي الأردنيين، ص 84.

3.3.2.2 التعويض عن الوفاة

عند معالجة المشرع للتعويض عن العجز الكلي الدائم فإنه عالج فـي نفـس الفقرة (أ) من المادة(90) التعويض المستحق عن الوفاة التـي تحـصل كنتيجـة لإصابة العمل ؛ وتقول محكمة التمييز الأردنية في ذلك : " وحيث أن التعويض عن الوفاة يستلزم أن تكون أو المرض الذي سبب وفاة العامل إصابة عمل مرضا مهنيا الأمر الذي لم يثبت في هذه الدعوى فتكون محكمة الاستئناف، وكذلك محكمة الصلح قد أصابتا صحيح القانون بعدم الحكم للمميزين بالتعويض عن الوفاة [(1)]. بحيـث أن التعويض المستحق للمصاب يساوي أجره اليومي × (1200)يوم.

تعويض الوفاة =أجره اليومي ×(1200)يوم = 5×(1200)= 6000 دينار.

وترد إلى الحدين اللذين حددتهما الفقرة ذاتها وهما: الحد الأعلـى (5000) دينار، والحد الأدنى(2000) دينار يرد المبلغ التعويض إلى الحد المناسب له فـإذا كان أقل من(2000) فيرد إلى (2000) دينار أو أكثر فيرد إلى (5000) دينار.

وتجدر الإشارة إلى الأجر الذي يتم احتساب التعويض عليه هو الأجر الأخير الذي يتقاضاه العامل حسب نص المادة (91)، وبالرجوع إلى المادة (95) نجد أن المشرع قد حمى الحق في التعويض للعامل أو للمستحقين في حالة الوفـاة مـن أي حجز عليه، أو رهن، أو تقاص منه بحيث نصت على انه :" لا يجوز في أي حالـه من الحالات رهن التعويض الواجب دفعه بمقتضى أحكام هذا القـانون، أو الحجـز عليه إلا لدين النفقة وفيما لا يتجاوز ثلث مبلغ التعويض كما لا يجوز إحالته إلى أي شخص آخر غير العامل أو المستحقين عنه أو الادعاء بتقاص التعويض المـستحق بعد وفاة العامل ".

و نلاحظ في حالة جواز الحجز لدين النفقة فإنه حدد مبلغ الحجـز فيمـا لا يتجاوز ثلث مبلغ التعويض المستحق، وفي ذلك حماية لحق العامل الذي فقد مصدر دخله في التعويض الذي يستحقه كنتيجة للإصابة المترتبة عليه.

---

(1) قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم 1998/772 (هيئة خماسـية) تـاريخ 1998/5/21 منشورات مركز عدالة .

و كذلك عالج المشرع في المادة (96) في حالة الوفاة كيفية توزيع التعويض على المستحقين له وفقا لأنصبة معينة حددها في الجدول رقم (3) الملحق بالقانون.

وعند الرجوع إلى الجدول المشار إليه وتوضيح كيفية توزيع الأنصبة ومـن هم المستحقين فنذكر الملاحظات الآتية عن هذا الجدول:

1. استخدام المشرع تعبير الأنصبة المستحقة في المعـاش، ففي حالة الإصابة فإن التعويض المستحق هو مبلغ نقـدي مقطـوع وليس معاش، فهذا التعبير لا يتفق مع طبيعة التعويض عن إصابات العمل في حالة الوفاة [1].

2. تتعلق تحت ما ورد في بند الملاحظـات ،فالملاحظـة الأولى و الملاحظة الثانية تتعلقان بالرواتب (المعاشات)، وتفتـرض وجود استحقاق لراتب شهري، ونشوء أوضاع توجب إعادة توزيـع الأنصبة، وبما أن التعويض المستحق في حالة الوفاة المترتبة علـى الإصابة هو مبلغ نقدي مقطوع يدفع للمستحقين بعد وفاة العامل فـلا مكان لأعمال هاتين الملاحظتين.

3. وأجد أن المشرع قد ساوى بين نصيب الأرملة، وزوج العاملة المتوفية جراء حادث عمل، وكـذلك بـين نـصيب الـزوج والأولاد والوالدين في حالة التعويض. (الجدول رقم (3) الملحـق بالقانون بموجب المادة (96)).

4.3.2.2 تعدد الأضرار عند الإصابة

عالج المشرع في الفقرة (د) من المادة (90) من قانون العمل حالة إذا ما نتج عن الإصابة أكثر من ضرر فقد نص على: " إذا نتج عن إصابة العمل الواحدة أكثر من ضرر جسماني واحد، فيستحق العامل المصاب التعويض عن كل ضرر من هذه الأضرار وفقا للأسس المنصوص عليها في هذا القانون على أن لا يتجاوز مجموع

---

(1) الخطيب ، حوادث العمل في قانوني العمل والضمان الاجتماعي الأردنيين،ص 90 .

المبلغ الواجب دفعه في هذه الحالة مقدار التعويض الواجب دفعه في حالة العجز الكلي ".

ومقتضى هذا النص أن إصابة العمل الواحدة الذي يتعرض لها العامل قد يترتب عليها عدة أضرار تتفاوت في حجمها أي أن ضرر الإصابة لا يكون واحداً ، مثلا إصابة ينتج عنها فقد اليد اليمنى، و كذلك فقد جزء من القدم اليسرى أيضا أو بتر اليدين.

والذي يستنتج من النص هو انه في حالة تعدد الإضرار الناتجة عن الإصابة الواحدة، فإن المصاب يستحق التعويض عن كل ضرر من هذه الأضرار حسب الأسس المنصوص عليها على أن لا تزيد مجموع ومقدار التعويض عن (5000) دينار، وهو الحد الأعلى للتعويض المستحق عن العجز الكلي الدائم .

ويبدو أن نية المشرع تتحدث عن حالة العجز الجزئي الدائم إذ إنه في حالة العجز الكلي أو الوفاة فإن أثرها بين فلا مجال للقول بتعدد الأضرار ؛ لأن العجز الجزئي الدائم هو الذي قد يحصل جراء الإصابة في أكثر من محل إصابة من جسم العامل، والدليل على ذلك أن المشرع قرر الجمع بين تعويضات الضرر على أن لا تتجاوز مقدار التعويض عن العجز الكلي الدائم المقرر دفعه بموجب القانون (1).

أما في حالة العجز الجزئي الدائم قد يحصل جراء الإصابة أكثر من ضرر في جسم العامل فهنا يتم حساب التعويض لكل إصابة منها وفق ما قدمنا وجمعها معا بحيث لا يتجاوز مقدار التعويض الحد الأعلى المقرر للتعويض عن العجز الكلي الدائم البالغ (5000) دينار.

3.2 إصابات العمل في قانون الضمان الاجتماعي

وسنتناول في هنا البدلات التي يستحقها العامل المصاب الخاضع لقانون الضمان الاجتماعي ، ثم نتناول التعويض المستحق عن إصابات العمل .

---

(1) الخطيب ، حوادث العمل في قانوني العمل والضمان الاجتماعي الأردنيين، ص89.

وفقاً لأحكام المادة (28) من قانون الضمان الاجتماعي فإن المؤسسة عليهـا التزام معالجة المصاب وتستمر هذه المعالجة إلى أن تستقر حالة العامـل المـصاب بالشفاء أو العجز حسب التقرير الطبي من المرجع الطبي.

وهنا نجد أن العامل يستحق في هذه الحالة أمـا التعويـضات ،أو البـدلات اليومية في حالة العجز المؤقت ،أو التعويضات عن العجز الكلي أو التعويض عـن العجز الجزئي الدائم .

1.3.2 البدلات اليومية في قانون الضمان الاجتماعي

نصت الفقرة (ب) من المادة (25) من قانون الضمان الاجتماعي إلى شمول خدمات إصابات العمل وأمراض المهنة: " البدلات اليومية للعجز المؤقت عن العمل إذا أصبح المصاب غير قادر على العمل بسبب الحادث على أن تراعى أحكام المادة (33) من هذا القانون في حين نصت المادة (29) من قانون الضمان عن التعويض المستحق للمصاب في حالة العجز الكلي أو العجز الجزئي ومقدار هذا التعويض".

وحسنا فعل المشرع في استخدام تعبير(العجز المؤقت) للدلالة علـى حالـة العجز أو عدم قدرة العامل على العمل خلال فترة المعالجة، وقد حدد القانون مقدار البدلات اليومية التي يستحقها العامل خلال فترة المعالجة فقد نصت الفقرة (أ) مـن المادة (29) على مقدار التعويض الذي يستحقه فنصت " إذا حالت إصابة العمل دون أداء المؤمن عليه عمله تلتزم المؤسسة خلال مدة مرضه الناجم عن الإصابة بـدفع بدل يومي يعادل (75%) من أجره اليومي الذي اتخذ أساسا لتسديد الاشتراكات عن الأيام التي يقضيها المصاب تحت العلاج في أحد مراكـز العـلاج المعتمـدة مـن المؤسسة أو تلك التي يقضيها المصاب في المنزل وذلك وفقا لتقرير المرجع الطبي المختص ".

وبالنسبة لمفهوم الأجر القانوني في قانون الـضمان الاجتمـاعي فهـو ذات المفهوم الوارد في قانون العمل ونشير إلى معنى الأجر حسب مـا أوضـحنا فـي السابق تعريف الأجر في المادة (2) من قانون الضمان الاجتماعي بأنه : " المقابـل

النقدي أو العيني الذي يتقاضاه المؤمن عليه لقاء عمله وفقا لأحكام قـانون العمـل الساري المفعول " .

إلا أن الاختلاف هنا يكون في تحديد الأجر المعتمد في تحديد البدلات اليومية التي يستحقها العامل المصاب ، فالأجر في قانون الضمان الاجتماعي هـو الأجـر المتخذ أساسا لتسديد اشتراكات المؤمن عليه، بغض النظر عن قيمة الأجـر الـذي يتقاضاه العامل من صاحب العمل.[1]

2.3.2 التعويض عن إصابات العمل في قانون الضمان الاجتماعي

حسب التعديلات التي أجريت على القوانين – قانون العمل وقانون الـضمان الاجتماعي الأردنيين - فإن بعض من العـاملين الآن يخـضعون لنطـاق تطبيـق الضمان الاجتماعي فقد أصبح أوسع في التطبيق من قانون العمـل حيـث إن فـي المؤسسة التي فيها خمسة عمال فأكثر فأنهم يخضعون لقانون الضمان الاجتماعي .

ولذلك سنتوسع في بحث التعويض عن إصابات العمل في ظل قانون الضمان الاجتماعي ، وجاء في قانون الضمان الاجتماعي، على أن التأمين إلزامياً لأصحاب العمل والعمال ولا يجوز تحميل المؤمن عليه أي نصيب من نفقات التأمين إلا فيما ورد به نص خاص في هذا القانون حسب المادة الـسابعة مـن قـانون الـضمان الاجتماعي، وبالمقابل تقوم المؤسسة بتعويض المصابين وعـوائلهم عـن فقـدانهم لمصدر عيشهم برواتب تقاعدية أو بمبالغ مقطوعة، [2] أو بالتعويض عـن الفقـدان المؤقت لمصدر العيش في حالة الإصابة .

ويعطي قانون الضمان الاجتماعي العديد من حقوق المؤمن عليـه المـصاب والتي من أهمها ،البدلات اليومية ،العناية الطبية، استحقاقات العجز الإصابي المؤقت و الدائم والوفاة الاصابية.

---

(1) الخطيب ، حوادث العمل في قانوني العمل والضمان الاجتماعي الأردنيين، ص91.

(2) عمران السيد محمد، شرح قانون العمل المصري، الإسكندرية، 1989، ص67 /منصور محمد حسين، نحو نظرية عامة لقانون التأمين الاجتماعي، الدار المصرية للنشر، 1982، ص123.

ووفقا لأحكام المادة (28) من قانون الضمان الاجتماعي فإن مؤسسة الضمان الاجتماعي عليها الالتزام بمعالجة المصاب، وتستمر هذه المعالجة إلى أن تستقر حالة العامل المصاب بالشفاء أو العجز الدائم حسب التقرير الطبي المختص، وهنا نجد أن العامل يستحق بدلات يومية - تعويضات - في حالة العجز المؤقت .

1.2.3.2 الأساس القانوني لاستحقاق البدلات اليومية

يستحق المؤمن عليه المصاب بحادث عمل بالمفهوم والشروط المقررة قانوناً حقوقا حالية ومالية تتناسب مع طبيعة الإصابة، ودرجة تأثيرها على المصاب ونسبة العجز الذي خلفته. [1] وهذه الحقوق من أهم الحقوق المقررة للعامل المؤمن عليه في تأمين إصابات العمل إضافة إلى حقه في العناية الطبية، حيث إنه بواسطة هذه الحقوق يتم تأمين مورد رزق له ولورثته من بعده إذا ترتب على الإصابة عجز مؤقت أو دائم جزئي أو كلي أو ترتب عليها وفاة المؤمن عليه.

وتختلف حقوق المصاب باختلاف العجز المترتب على الإصابة فيما إذا كان العجز مؤقتا أو دائماً، فإذا ما كان العجز مؤقتا فإنه يستحق تعويض يمثل معونة مالية (بدلات يومية) وهي تعادل نسبه من أجرة المسدد عنه الاشتراكات للمؤسسة، أما إذا كان عجزا دائماً فإنه يعوض تعويضاً مالياً لمرة واحدة حسب نسبة الاشتراك أو معاشا حسب الإصابة .

ولما كانت أهداف التأمين الاجتماعي في قانون الضمان الاجتماعي هي تغطية المخاطر التي يتعرض لها العامل من حوادث العمل، وأمراض المهنة عن طريق أداء تعويضات عينية و نقدية فإن حق المصاب في البدلات اليومية يعتبر تعويضا عن أجره الذي توقف بسبب انقطاعه عن العمل نتيجة تلك المخاطر .

إنّ حصول المصاب على حقه في البدل اليومي مصدره القانون الذي قرر هذا الحق للعامل المصاب المؤمن عليه ،مقابل الاشتراكات التي سددها صاحب العمل إلى مؤسسة الضمان الاجتماعي، ولو لم يكن صاحب العمل قد أدى

---

(1) توفيق محمد نجيب ،الخدمات العمالية بين التطبيق والتشريع ، مكتبة القاهرة الحديثة، ص 499 ، الطبعة الأولى ، 1967.

الاشتراكات المقررة عنه لأنه لا يجوز أن يضار المصاب من خلال صاحب العمل بالتزامه [1]. بل أن المشرع نص على انه في حالة تأخر صاحب العمل عـن دفـع الاشتراكات فانه يدفع فائدة تأخير قدرها (2%) شهرياً عن الاشتراكات التي تـأخر عن أدائها.[2]

ونستطيع القول: إن مصدر التزام دفع البدلات اليومية أو التعويض للمصاب المؤمن عليه هو قانون الضمان الاجتماعي، والتعليمات التنفيذية لإصـابات العمـل الملحقة به ، أما سببه هو قيام حالة عجز المصاب وتوقفه عن العمل للعلاج وفقدانه لأجره، فالقانون يكفل للمؤمن عليه في البدلات اليومية دخلا وموردا يستمر بتقاضيه بإستمرار سبب استحقاقه وحتى الشفاء أو ثبوت العجز الدائم أو الوفاة. [3]

وبالمقابل إذا ما استمر صاحب العمل بدفع الأجر خلال فترة الإصـابة فـإن العامل المصاب لا يستحق البدلات اليومية ؛لأنه لم يخسر أجره حتى يعوض عنه[4].

و البدلات اليومية رغم اختلاف تسمياتها كالتعويض عن الأجر أو المعونـة المالية ألا أنها لا تعد في مفهومها القانوني أجرا وإنما هي تعويض المؤمن عليه من أجره الذي توقف صرفه نتيجة أصابته وتخلفه عن مزاولة عملـه ؛ لأن الأجـر لا يصرف للعامل ألا مقابل عمله، ولا يغير من طبيعة البدلات أن تقديرها يـتم مـن الأجر حيث إنها تصرف للمؤمن عليه نتيجة الاشـتراكات الـسابقة علـى وقـوع الإصابة، و بالتالي لا يجوز الخلط بين البدلات اليومية والأجر ؛ لأن لكل منهمـا مفهومه وحدوده.[5]

---

(1) الأهواني ، أصول قانون التامين الاجتماعي ، ص 266 .

(2) المادة 19 من قانون الضمان الاجتماعي .

(3) الأدون،التعويض عن إصابات العمل في مصر والدول العربية، ص271 /الأهواني، أصول قانون التأمين الاجتماعي،ص271 .

(4) الهلالي، تأمين إصابة العمل علماً وعملاً، ص 109.

(5) عبيدات رضوان، استحقاق المؤمن عليه المصاب للبدلات اليومية وفق أحكام قانون الضمان الاجتماعي الأردني والمقارن ،مجلة أبحاث اليرموك،العدد الرابع ، 2007، ص1611 .

2.2.3.2 البدلات اليومية في قانون الضمان الاجتماعي

كما أشرنا سابقا عند النص على الحق في تعويض الأجر فإن البدلات اليومية تستحق للعامل المصاب المؤمن عليه في حالة تعرضه لإصابة مؤقتة خلال عمله، ونصت الفقرة (25/ ب) من قانون الضمان الاجتماعي إلى على شمول خدمات تأمين إصابات العمل وأمراض المهنة بالبدلات اليومية للعجز المؤقت عن العمل في حالة أن العامل المصاب المؤمن عليه أصبح غير قادر على العمل بسبب الحادث على أن تراعى أحكام المادة (33) من القانون ذاته .

في حين نصت المادة (29) من قانون الضمان الاجتماعي على التعويض المستحق للمصاب في حالة العجز ومقدار هذا التعويض ، وقد حدد القانون مقدار البدلات اليومية التي يستحقها العامل خلال فترة المعالجة، فقد نصت الفقرة (29/أ) على مقدار التعويض الذي يستحقه العامل المصاب المؤمن عليه فجاء فيها: " إذا حالت إصابة العمل دون أداء المؤمن عليه عمله تلتزم المؤسسة خلال مدة مرضه الناجم عن الإصابة بدفع بدل يعادل (75%) من أجره اليومي الذي اتخذ أساسا لتسديد الاشتراكات عن الأيام التي يقضيها المصاب المؤمن عليه تحت العلاج في أحد مراكز العلاج المعتمدة من المؤسسة، أو تلك التي يقضيها المصاب في المنزل، وذلك وفقا لتقرير المرجع الطبي ".

أما بالنسبة للأجر الذي يعطى عنه العمل نسبة (75%) في حالة الإصابة فإنه الأجر المتخذ أساسا لحساب الاشتراكات، وهو أجر العامل الفعلي في شهر كانون الثاني من كل سنة سندا لما قضت به الفقرة (أ) من المادة (17) من قانون الضمان الاجتماعي.

أما إذا كان المؤمن عليه قد التحق بخدمة صاحب العمل لأول مره بعد شهر كانون الثاني فإن أجره بشهر الالتحاق بالخدمة هو الأساس المعتمد لاشتراكه الأولي حسبما قضت بذلك الفقرة(ب) من المادة المشار إليها.

إلا أن الاختلاف هنا يكون في تحديد الأجر المعتمد في تحديد البدلات اليومية التي يستحقها العامل المصاب المؤمن عليه، فالأجر المتخذ على أساس دفع البدلات اليومية هو الاشتراك الذي يدفعه صاحب العمل إلى مؤسسة الضمان

الاجتماعي، وعليه سأوضح تباعاً نشوء الحق بالبدل اليومي وفترة استحقاقه و مـن هو المكلف بدفع البدلات اليومية وأسس حسابها :

أولا : نشوء الحق في البدلات اليومية وفترة استحقاقه

إن بدء استحقاق البدلات اليومية يكون من اليوم الثاني لوقوع الإصـابة و أن أجر اليوم الذي وقع فيه الحادث فيبقى من التزامات صاحب العمل بغض النظر عن ساعة وقوعه وذلك حسب ما جاء في المادة(29/أ) من قانون الـضمان الاجتمـاعي يتحمل صاحب العمل أجر اليوم الذي وقعت فيه الإصابة .

وتقوم مؤسسة الضمان الاجتماعي بدفع البدلات اليومية المـستحقة للعامـل المؤمن عليه كاملة ما لم يتفق صاحب العمل مع المؤسسة على أن يتحمل هو تكاليف العلاج ودفع البدل اليومي وذلك مقابل تخصيص نسبة (50%) للاشتراكات التـي يدفعها صاحب العمل ومقدارها(2%) من الأجر الخاضع للاقتطاع مقابل التـأمين الإصابي. [1]

ويستمر صرف هذه البدلات طوال فترة عجز المصاب عن أداء عمله مهمـا كانت هذه المدة ولا ينتهي حقه في البدل إلا باستقرار حالته الصحية سواء أكان ذلك بشفائه التام أم بثبوت عجز دائم كلي أم جزئي عنده أم بوفاته أيهما أسبق.[2]

ويذهب بعض الفقه المصري إلى أن حق المصاب في البدلات اليومية يبقى مستمرا حتى لو بلغ سن التقاعد، أو استغني عن خدماته بسبب الإصابة، وخرج من

---

(1) المادة(24/ب) قانون الضمان الاجتماعي : "يجوز للمجلس أن يقرر تخفيض اشـتراكات المقررة في البند (1) من الفقرة (أ) من هذه المادة بنسبة (50%) من قيمتها إذا تولى صـاحب العمل العلاج الطبي وصرف البدل اليومي للمصاب بالعجز المؤقت عن العمل وفقاً لأحكام المادة (29) من هذا القانون على أن يقدم صاحب العمل للمؤسسة الوثائق التي تطلبها لهذه الغاية .

(2) فرض المشرع هذا الالتزام على المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بموجب حكم المـادة (29/ب) من القانون التي جاء فيها يستمر صرف البدل اليومي المنصوص عليه في الفقـرة (أ) من هذه المادة طيلة مدة عجز المصاب عن مباشرة عمله أو حتى ثبوت العجز الدائم أو حـدوث الوفاة .

نطاق أحكام القانون ، ما دامت حالته الصحية لم تستقر عند وضع معين، وهو فـي حاجة إلى الرعاية الطبية، والعلاج، والقول بغير ذلك يعنـي أن صـاحب العمـل يستطيع بإرادته المنفردة حينها أن ينهي عقد العمل و أن يحرم المصاب من البدلات اليومية. [1]

وأجد أن التعليمات التنفيذية كانت واضحة وصريحة في الإبقاء على استقلالية البدلات اليومية ،وعدم الخلط بينها وبين راتب العجز المترتب على الإصـابة، فقـد نصت الفقرة(6/ج) على أنه :" لا يصرف راتب الاعتلال عن المدة التي يـستحق عنها المصاب البدلات اليومية" ، وهذا يعني أن كل استحقاق يصرف للمؤمن عليـه المصاب في المصلحة المحددة له.

وفي حكم لمحكمة التمييز الأردنية تقول فيه :" أن الاتفـاق المعقـود بـين مؤسسة الضمان ومؤسسة الموانئ والقاضي بمنح المؤسسة تخفـيض (50%) مـن الاشتراكات وفقا للمادة (24/ب) من قانون الضمان الاجتماعي، لإعفائها مـن بـدل العلاج الطبي ، وصرف البدلات اليومية للمصاب بالعجز المؤقت ، لا يحرم العامل لدى مؤسسة الموانئ من حقوقه اتجاه مؤسسة الضمان لأنه ليس طرفا في الاتفـاق. أن صرف راتب الاعتلال من مؤسسة الضمان الاجتماعي للعامل لا يحرمه من حقه في استيفاء البدل اليومي المبين في المادة (29) من قانون الضمان الاجتمـاعي لان هذا البدل لا يعتبر تعويضا يدفع دفعة واحدة وفقا للمادة (45) من القانون المـذكور" وهذا يعني أن الحكم لم يقرر استبدال البدلات اليومية باستحقاق آخر ،لان لكل منها وضعه القانوني الخاص به ، وبالتالي يتطابق مع قـصد المـشرع مـن اسـتحقاق البدلات اليومية". [2]

بهذه الأحكام يكون المشرع قد أعطى المؤمن عليه المصاب حقوقـاً تغطـي حاجاته المالية، والعلاجية الناجمة عن الإصابة علما بأنه كـان بإمكـان المـشرع إعطاءه المزيد من الطمأنينة بعدم السماح بإنهاء خدمته خلال فترة العجـز المؤقـت

---

(1) منصور،نحو نظرية عامة لقانون التأمين الاجتماعي،ص 163 .

(2) قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم 1053/ 1991 (هيئه خماسية)تاريخ 1991/10/17 .

نتيجة الإصابة ، كما ورد في قانون العمل الأردني [1] خصوصا وإن بقاء العامل لا يرتب على صاحب العمل أي نفقات بسبب الإصابة للمؤمن عليهم سواء نفقات علاجية أم بدلات يوميه فلا يضاف أي التزامات جديدة على صاحب العمل ويعطي العامل المصاب مزيدا من الطمأنينة على حقوقه ، ويا حبذا لو تم النص على أن يقوم صاحب العمل بتشغيل العامل الذي ترتب على إصابته عجز جزئي دائم في أي عمل متاح ويمكنه القيام به .

ثانيا : المكلف بدفع البدلات اليومية

عند وقوع الإصابة وتعرض العامل المؤمن عليه للإصابة وعدم قدرته على الاستمرار في أداء عمله وعجزه عجزا مؤقتا فإنه حسب ما قد سبق قوله يستحق تعويض-بدلات يوميه- تعينه في عيشه وحسب ما جاء في نص المادة(29/أ) فإن مؤسسة الضمان الاجتماعي هي التي يقع على عاتقها دفع البدلات اليومية للعامل المصاب المؤمن عليه " إذا حالت إصابة العمل دون أداء المؤمن عليه عمله تلتزم المؤسسة خلال مرضه الناجم عن الإصابة بدفع يومي يعادل (75%) من أجره اليومي "، ونجد أن قانون الضمان الاجتماعي كباقي القوانين المقارنة الأخرى مثل القانون السوري وغيرها(2) ، قد أوجب على مؤسسة الضمان الاجتماعي بدفع البدلات اليومية للعامل المصاب المؤمن عليه باعتبارها إحدى استحقاقات تأمين

---

(1) هذه الطمأنينة وفرها المشرع في قانون العمل للعامل من خلال حكم المادة (27) التي نصت على انه لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل أو توجيه إشعار إليه بإنهاء خدمة في أي من الحالات التالية "3- العامل في أثناء أجازته المرضية......ويكون المصاب خلال فترة العجز المؤقت في أجازة إصابة وعلاج وبالتالي يعتبر هذا الحكم قد وفر للعامل طمأنينة كان سيفتقدها بعدم وجوده في قانون العمل .

(2) المادة 28 من قانون التأمينات الاجتماعية السوري وجاء فيها (إذا أدت الإصابة إلى تعطل المؤمن عليه عن أداء عمله فعلى المؤسسة أن تؤدي له خلال فترة تعطله معونة مالية تعادل 80% من أجره اليومي المسدد عنه الاشتراك لمدة شهر واحد تزاد بعدها إلى كامل الأجر ولمدة سنة واحد.)

إصابات العمل حسب ما جاء في قانون الضمان الاجتماعي بأن من ضمن خـدمات تأمين إصابات العمل وأمراض المهنة ، البدلات اليومية للعجز المؤقت عن العمل إذا أصبح المصاب غير قادر على العمل بسبب الحادث [1] إلا أن صاحب العمل بقـي علية التزام يقوم به و يؤديه تجاه العامل المصاب في الحالات التالية :

1. دفع البدلات اليومية للعامل غير المشمول بأحكـام قـانون الـضمان الاجتماعي؛ وذلك وفقا لأحكام قانون العمل حسب النسب التي نـص عليها قانون العمل [2].
2. دفع ما نسبته (15%) من تكاليف معالجة العامل المصاب للمؤسـسة بالإضافة إلى كامل البدل اليومي الذي دفعته المؤسسة للمؤمن عليـه المصاب وذلك في حالة لم يقم فيها صاحب العمل بإشعار المؤسـسة عن الحادث خلال أسبوع، وذلك جزاء له على عدم قيامـه بواجـب الإبلاغ وفقا لأحكام المادة (27/ج) من قانون الضمان الاجتماعي .

ثالثا : أسس حساب البدلات اليومية

أغلب التشريعات الاجتماعية تنص على أن يكون الأجر الـذي يـدفع عنـه الاشتراك هو أساس حساب البدلات اليومية أي الأجر الشهري المسدد عنه الاشتراك السابق لحدوث الإصابة مقسوما على ثلاثين يوما أيا كانت أيامه الفعلية هي المعيار لحساب تلك البدلات [3] .

وكما أشرنا سابقا فقد حدد قانون الضمان الاجتماعي مقدار البـدل اليـومي بنسبة تعادل ثلاثة أرباع الأجر أي (75%) من أجر المصاب بعد أن كانت النـسبة

---

(1) المادة 25/ب من قانون الضمان الاجتماعي "البدلات اليومية للعجز المؤقت عن العمـل إذا أصبح المصاب غير قادر على العمل بسبب الحادث على أن تراعى في ذلك أحكام المادة (33) من هذا القانون .

(2) أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد ،ص 216 .

(3) وهذا ما تضمنته المادة(28) من القانون السوري، و المادة (49) من القانون المصري.

المطبقة في القانون القديم تساوي (65%) إذا كان خارج المستشفى وهـي النـسبة المطبقة في قانون العمل الحالي.

وتصرف البدلات اليومية في مواعيد صرف الأجـور، شـهرية كانـت أم أسبوعيه أو في نهاية العلاج أن قلت عن أسبوع بما في ذلك أيام الراحة الأسـبوعية بعد أن أصبحت مدة الأيام مأجورة بالنسبة للعاملين، ولا تـؤدي البـدلات اليوميـة للمؤمن عليه المصاب عن أيام العطلة الأسبوعية إذا كانت بدون أجر.(1)

أما بالنسبة للعطل الرسمية فإنها تكون بأجر ولكن إذا وقعت للعامل إصـابة فيه، فإنها لا تعتبر إصابة عمل وفي ذلك قضت محكمة العدل العليا الأردنية : " إذا وقع الحادث الذي الحق ضررا بالمؤمن عليه في يوم عطلة رسمية للمؤسسة التـي يعمل بها فلا تعتبر الإصابة التي لحقت به إصابة عمل لأنها وقعت خارج أوقـات الدوام الرسمي بالمعنى المقصود في المادة الثانية من قانون الضمان الاجتماعي". (2)

وقد اعتبر المشرع الأردني أن الاشتراكات التي يؤديها صاحب العمل إلـى مؤسسة الضمان الاجتماعي تحسب على أساس ما يتقاضاه المؤمن عليه من أجـور في شهر كانون ثاني من كل سنة ، إلا أن المشرع لم يكن واضحا في نص المـادة (29/أ) من القانون التي قررت نسبة ما يستحقه العامل المصاب المؤمن عليه، و هي نسبته (75%) من أجره اليومي كبدل يأخذه خلال فترة الإصابة، والذي اتخذ أساسا لتسديد الاشتراكات؛ وذلك لان الأجر اليومي لا يتخذ أساسا لتسديد الاشتراكات وإنما يتم الاقتطاع لهذه الاشتراكات شهرياً وشهرا بعد شهر على أسـاس مـا يتقاضـاه المؤمن عليه من أجور في شهر كانون ثاني من كل سنة .

ويعني ذلك أن حساب البدلات يكون على أساس الأجـر اليـومي إذا كـان المصاب من ذوي الأجور اليومية ، أما إذا كان من ذوي الأجور الـشهرية فيقـسم

---

(1) الهواري عصمت ، قضاء النقض في منازعات العمل والتأمينـات الاجتماعيـة ، الجـزء الخامس ،مؤسسة روز اليوسف،1984،ص 637 .

(2) قرار محكمة العدل العليا الأردنية رقم 2000/239 (هيئة خماسية) تـاريخ 2001/5/16 منشورات مركز عدالة.

أجره الخاضع للاقتطاع على أيام الشهر لمعرفة أجره اليومي حتى يتـضح الأجـر اليومي.[1]

وهذا الغموض تلاشاه المشرع في قانون العمل بنص المادة (91) عندما حدد حساب الأجر على أساس القطعة (الإنتاج) على متوسط الأجور خلال الأشهر الستة الأخيرة من عمله واعتماد الأجر الأخير كأساس لحساب البدل اليـومي إذا اعتمـد الأجر على أساس زمني سواء كان شهري أم أسبوعي أم يومي. [2]

وفي تحديد المشرع الأردني لمقدار البدل اليومي بنسبة (75%) من الأجـر اليومي خلال مدة أو فترة علاج العامل المصاب حتى اسـتقرار حالتـه الـصحية بالشفاء التام أو العجز الدائم أو الوفاة الإصابية دون فرق بين أيام العمل أو العطـل ابتداء من اليوم الثاني لوقوع الحادث فهنا تحسب حسنه للمشرع في تحديـده لهـذا المقدار، رغم أن هناك بعض التشريعات مثل المشرع السوري فقـد صـرف بـدل يومي بمقدار (80%)، [3] والمشرع السعودي فقد صرف بدل يومي بنسبة (100%) من أجره اليومي كاملا لمدة ثلاثين يوما من تاريخ الإصابة ،ثم يستحق (75%) من أجره طوال الفترة التي يستغرقها علاجه. [4]

وما يحسب أيضا للمشرع الأردني أنه أعطى العامل المصاب هـذه النـسبة طوال فترة عجزه المؤقت دون تمييز بين وجوده في المستشفى أو خارجه .

---

(1) عبيدات رضوان، استحقاق المؤمن عليه المصاب للبدلات اليومية وفق أحكام قانون الضمان الاجتماعي الأردني والمقارن ،ص 1619 .

(2) يحسب التعويض المنصوص عليه في هذا القانون على أساس الأجر الأخير الذي يتقاضـاه العامل إما إذا كان العامل عاملا بالقطعة فيحسب على أساس متوسط الأجر خلال الأشهر الستة الأخيرة من عمله.

(3) المادة 28 من قانون التأمينات السوري (إذا أدت الإصابة إلى تعطل المؤمن عليه عن أداء عمله فعلى المؤسسة أن تؤدي له خلال فترة تعطله معونة مالية تعادل (80%) من أجره اليومي المسدد عنه الاشتراك لمدة شهر واحد تزاد بعدها إلى كامل الأجر ولمدة سنة واحد).

(4) المادة 138 من نظام العمل السعودي (للمصاب في حالة عجزه المؤقت عن العمل الناجم عن إصابة عمل الحق في معونة مالية تعادل أجره كاملاً لمدة ثلاثين يوماً ثم يستحق (75%) من أجره طوال الفترة التي يستغرقها علاجه).

هنا يمكن القول إن بعض هذه التشريعات ومنها المشرع الأردني لـم تكـن منصفة للعامل المصاب عندما حددت نسبة أقل له كبدل يومي أو حددت مده زمنيـة لهذا البدل [1] ؛ وذلك لان الإصابة لم تلحق بالعامل ألا بسبب حادث وقع لـه أثنـاء العمل أو بسبب العمل .

وتجدر الإشارة إلى ميزة وردت في قانون الضمان الاجتماعي الأردني، فقد نص على سريان أحكام هذا القانون بخصوص المواد المتعلقة بالتأمين ضد إصابات العمل وأمراض المهنة على العمال المتدربين، والذين لم يكملوا سن ست عشرة سنة من أعمارهم وفق تعليمات يصدرها المجلس بهذا الخصوص ، وهذا استثناء علـى أحكام المادة الرابعة التي حددت سن الخضوع لأحكام قانون الـضمان الاجتمـاعي بستة عشر عاماً على الأقل، ولكن هذا الاستثناء ينطبق على العمال الذين عمـرهم أقل من ستة عشر سنة بأن يكون عمله لدى صاحب العمل لغايـات التـدريب وأن تكون هناك موافقة مسبقة على التدريب من وزارة العمل ،وأن ينظم العقد بـصورة خطية على النموذج المعد من قبل مؤسسة التدريب المهني. [2]

والنص جاء مطلقا في المادة الخامسة من القـانون والمطلـق يأخـذ علـى أطلاقه وعليه فإن العامل المتدرب – عمر أقل من ست عشرة سنة – يتمتـع بكـل مزايا التأمين الإصابي المقررة له في تلك المادة أي، يخضع بكل الأحكام في التأمين الإصابي دون استثناء وفي حدود الاستحقاق .

أما بالنسبة للعامل المتدرب الذي عمره فوق ستة عشرة سنة فإنه تطبق عليه أحكام التأمين إصابات العمل ويعطى كل الحقوق المقررة للمؤمن عليه ومنها البدلات اليومية، وهذا ما أكدته المادة (5/د) من قانون الضمان الاجتماعي والتي جاء فيها " وينطبق تعريف المؤمن عليه الوارد في المادة (2) من هذا القانون علـى المتـدرب الذي أكمل السادسة عشر من عمره " .

---

(1) المادة (49) من قانون التامين الاجتماعي المصري، المادة (28) مـن قـانون التأمينـات الاجتماعية السوري، المادة (2/30) القانون السعودي.

(2) عبيدات رضوان، استحقاق المؤمن عليه المصاب للبدلات اليومية وفق أحكام قانون الضمان الاجتماعي الأردني والمقارن ، ص 1621 .

3.2.3.2 التعويض عن العجز جراء إصابات العمل في قانون الضمان الاجتماعي

قد ينشأ عن حادث العمل عجز كلي أو عجز جزئي دائمين وفقا لما أوضحناه سابقاً، وقد عالج المشرع العجز الكلي في نص المادة (30) ، في حين عالج المشرع العجز الجزئي في المواد (31)(32) ، وعليه سأتناول العجز الكلي والعجز الجزئي كأحد آثار حوادث العمل.

أولا : العجز الكلي كأحد آثار إصابات العمل

لقد جاء في تعريف العجز الكلي للإصابة: هو كل عجز ينجم عـن أصـابه عمل يحول كليا و بصفة دائمة دون مزاولة المؤمن عليه أي مهنه أو عمل يتقاضى عليه أجرا. [1]

إذا فالعجز الذي يحصل للعامل ويؤدي إلى الحيلولة دون مزاولـة العامـل لعمله أو أي عمل آخر يستحق عنه العامل تعويضاً حدده المـشرع فـي القـانون ، فالمادة (30/أ) من قانون الضمان نصت على التعويض عن العجـز الكلـي الـذي يترتب على حادث العمل ، فإذا ما حصل للعامل المصاب المؤمن عليه عجز كلـي فإنه يستحق (75%) من أجره الذي اتخذ أساسا لتسديد اشـتراكاته بتـاريخ وقـوع الإصابة كراتب اعتلال .[2]

وهنا يجب إثبات العجز بقرار من اللجنة الطبية في المؤسسة ونطرح المثـال الآتي لتوضيح طريقة احتساب راتب الاعتلال الذي يستحقه العامل المصاب.

---

(1) المادة الثانية من قانون الضمان الاجتماعي .

(2) المادة (30/أ) من قانون الضمان الاجتماعي " إذا نشأ عن إصابة العمل عجز كلي فيستحق المؤمن عليه راتب اعتلال شهرياً يعادل (75%) من أجره الذي اتخذ أساسا لتسديد اشـتراكاته بتاريخ وقوع الإصابة ،ويزاد هذا الراتب بنسبة (25%) منه إذا كان المصاب وقت مثوله أمـام المرجع الطبي لأول مرة بحاجة للمعونة الدائمة من الغير للقيام بأعباء حياته اليومية وذلك بنـاء على تقرير من المرجع الطبي .

مثال: لو أن أجر المصاب هو (200) دينار فإنه يستحق راتب اعتلال شهري محسوبا بالطريقة التالية:

(75÷100) ×200=150 دينار الراتب الاعتلالي الـذي يتقاضـاه العامـل المصاب أصابه عمل ترتب عليها عجز كلي.

وجاء في نفس المادة أيضا يزاد هذا الراتب بنـسبة (25%) منـه إذا كـان المصاب وقت مثوله أمام المرجع الطبي لأول مرة بحاجة إلى معونة دائمة من الغير للقيام بأعباء حياته اليومية، وذلك بناء على تقرير من المرجع الطبي.

وعليه فإذا كان المصاب بحاجة إلى الغير للقيام بأعباء حياته اليومية فهنا يتم احتساب راتب الاعتلال بهذه الطريقة (25÷100) ×150 =37.50 دينار.

فيكون راتب الاعتلال بالإضافة إلى المعونة =150+37,50=187,50 دينار و بخصوص الأجر الذي يتم احتساب راتب الاعتلال عليه، فإننا قد أوضـحنا هـذا المفهوم سابقا ونحيل القارئ إليه منعا للتكرار [(1)].

ثانيا : العجز الجزئي كأحد آثار حوادث العمل

يعرّف العجز الجزئي الدائم بأنه: " العجز الناجم عن إصابة عمل وغير القابل للشفاء والذي يفقد المؤمن عليه بسببه القدرة على مزاولة مهنته الأصلية، إلا أنـه لا يحول دون مزاولته أي عمل آخر يتقاضى عنه أجرا. [(2)]

وأجد أن المشرع بالنسبة للعجز الجزئي الذي يترتب على الإصابة قد فـرق بين حالتين هما: الحالة الأولى: نسبة العجز حيث نص على التعـويض المـستحق للعامل المصاب إذا ما كان نسبة العجز الجزئي الدائم لا تقل عـن(30%) الحالـة الثانية: وإذا ما كانت نسبة العجز تقل عن(30%) وذلك حسب ما جاء في نصوص المواد (31)(32) من قانون الضمان الاجتماعي .

---

(1) انظر ما سبق ذكره صفحة 48.

(2) الخطيب، حوادث العمل في قانوني العمل والضمان الاجتماعي الأردنيين، ص 71.

الحالة الأولى: العجز الجزئي الدائم بنسبة (30%) فأكثر

وهذا العجز يستحق عليه العامل المصاب المؤمن عليه راتب اعتلال شهري يقدر على أساس نسبة ذلك العجز إلى راتب اعتلال العجز الكلي الإصابي. [1]

ويعني ذلك أن نسبة العجز تضرب بمقدار الاعتلال الكلي والذي أشارت إليه المادة (30) من قانون الضمان وهو (مقدار الأجر المتخذ أساسا لتسديد الاشتراكات مضروبا بالنسبة (75%).

ونطرح مثالا على ذلك:عامل أصيب إصابة نتج عنها عجز (40%) وكـان أجره 300 دينار فإنه يستحق تعـويض = نـسبة العجـز × راتـب الاعـتلال = (40÷100)×(75÷100)× 300 =90 دينار

ونجد أن المشرع قد أشار إلى زيادة نسبة الراتب بنسبة (25%) منه إذا مـا كان المصاب بحاجة إلى المعونة الدائمة من الغير للقيام بأعباء حياته اليومية.

إلا أنه حسب النص أكد المشرع على أن يثبت حاجته للمعونة الدائمـة مـن الغير في أول مرة يمثل فيها أمام المرجع الطبي.

وكنا نتمنى لو أن المشرع لم ينص على أن يكون ثبوت المعونة الدائمة مـن الغير في المرة الأولى التي يمثل فيها أمام المرجع الطبي؛ لأنه قد تنـتكس حالتـه الطبية بعد مثوله أول مرة، فمتى ما ثبتت حالته الطبية وتبين انه بحاجة إلى المعونة الدائمة يتم أقرار نسبة الزيادة في الراتب حسب النسبة المحـددة بموجـب تقريـر المرجع الطبي .

وكذلك فإنه يجوز الجمع بين أجر المؤمن عليه لدى صاحب العمل وراتـب الاعتلال للعجز الإصابي المستحق له من مؤسسة الضمان؛ وذلك وفقا لأحكام المادة

---

(1) المادة (31) من قانون الضمان الاجتماعي " إذا نجم عن الإصابة عجز جزئي دائم بنسبة لا تقل عن (30%) يستحق المصاب راتب اعتلال شهري يقدر على أساس نسبة ذلك العجز إلى راتب اعتلال العجز الكلي الاصابي المشار إلية بالفقرة (أ) من المادة "30) من هذا القانون ويستحق هذا الراتب تاريخ استقرار حالة المصاب حسبما يحدده المرجع الطبي .

(39).[1] والحكمة من ذلك هي أن المشرع اعتبر راتب الاعتلال في جوهره يمثل نوعاً من التعويض عن الضرر الذي لحق بالمؤمن عليه المصاب في قدرته على الكسب أو قلل من قدر كفايته الانتاجيه وليس راتباً بالمعنى المقصود [2].

الحالة الثانية: العجز الجزئي الدائم الذي يقل عن (30%)

في هذه الحالة يستحق المصاب تعويضا نقديا (يعرف بتعويض الدفعة الواحدة) يحسب على أساس نسبة العجز الجزئي من نسبة العجز الكلي عن ستة وثلاثين شهرا، ونطرح المثال التالي؛ لنبين كيفية احتساب هذا التعويض للمصاب:

إذا كانت نسبة العجز(20%) وكان راتب العامل 200 دينارا فأن التعويض المستحق للعمل تمثله المعادلة التالية: (20÷100)×(75÷100)×200×36 شهر=1080 دينار.

ثالثاً: المرجع في تقدير العجز

تنص المادة (34) من قانون الضمان الاجتماعي على أنه:" تقدر نسبة العجز الدائم و الإصابة التي نتجت عنه وفقا للجدول الملحق بهذا القانون؛ وذلك بموجب شهادة من المرجع الطبي وإذا كان سبب العجز أو نسبته غير واردة في الجدول المذكور فيتم تقديره وتقدير نسبته من المرجع الطبي ذاته".[3]

واستناداً إلى هذا النص فإن المرجع الطبي: هو الجهة المناط بها قانونا تقدير نسبة العجز الدائم، وقد عرفت المادة (2) من قانون الضمان المرجع الطبي بأنه:

---

(1) المادة (39) قانون الضمان الاجتماعي : " يجوز الجمع بين الأجر وراتب اعتلال العجز الناشئ عن إصابة العمل المقرر طبقاً لأحكام هذا القانون ".

(2) عبيدات عوني ، شرح قانون الضمان الاجتماعي ،مرجع السابق ،ص 211.

(3) المادة (34) قانون الضمان " يعتمد الجدول رقم (2) الملحق بهذا القانون لتحديد نسبة العجز الدائم الناجم عن الإصابة وذلك بموجب تقرير من المرجع الطبي وإذا لم يرد سبب العجز أو نسبته في الجدول المذكور فيتم تحديد سببه وتقدير نسبته من المرجع الطبي.

" اللجنة الطبية أو اللجان التي يعينها المجلس " – " أي مجلس إدارة مؤسسة الضمان الاجتماعي " -.

وحسب التعليمات التنفيذية للجنة الطبية التابعة للمؤسسة فقد بينت تشكيل اللجنة الطبية وحددت مهامها، ومن ضمن هذه المهام تتولى مهمة تقدير نسبة العجز الدائم ، وتحديد الإصابة التي سببت العجز مستهدية بالجدول الملحق بالقانون وهو الجدول رقم (2)، وقررت هذه المادة منح اللجنة الطبية صلاحية إقرار قيام حالة العجز وتحديد نسبته حتى لو لم يرد ذكر له في الجدول المشار إليه .

واللجنة الطبية لها سلطة تقديرية إذا كان سبب العجز أو نسبته غير واردة في الجدول المذكور بالنسبة لتقدير نسبة العجز.

رابعاً: تكرار الإصابة و التعويض عنها

بين المشرع في المادة (35) من القانون كيفية التعويض في حالة تكرار الإصابة وبين القواعد التي تتبع بهذا الشأن وسنوضحها كما يلي:

نظمت هذه المادة القواعد المتعلقة برواتب اعتلال العجز الجزئي والدائم وذلك في حال تكرار الإصابة ويمكن إجمال هذه الأحكام كما يلي:

1. إذا تكررت إصابات العامل ونشأ عنها نسبة عجز تقل عن (30%) فإن ما يستحقه المؤمن عليه هو تعويض نسبة العجز الناشئ عن الإصابة الأخيرة والتعويض في هذه الحالة هو تعويض الدفعة الواحدة وفق أحكام المادة (32)(1) والتي أشارت إليها المادة (35) ولما كانت الإصابات المتعددة تفترض التباعد من حيث تاريخ وقوعها فإنه يتصور أن يكون الأجر المتخذ أساسا لحساب التعويض قد اختلف من إصابة إلى أخرى؛ لذلك قررت الفقرة (أ) من هذه المادة اعتماد متوسط

(1) المادة (32) قانون الضمان " إذا نشأ عن الإصابة عجز جزئي دائم تقل نسبته عن (30%) فيستحق المصاب تعويضاً نقدياً يعادل نسبة ذلك العجز من قيمة العجز الكلي عن ستة وثلاثين شهراً ويؤدى دفعه واحدة ".

الأجر عن السنة الأخيرة لغايات تحديد مقدار الأجـر المعتـد لحساب التعويض، ونطرح المثال التالي للتوضيح : مؤمن عليه تعرض لإصابة عمل بتاريخ 2007/5/20 نشأ عنهـا عجـز جزئي دائم بنسبة (10%) ثم تعرض لإصابة عمـل أخـرى بتاريخ 2008/6/17 نشأ عنها عجز جزئي بنسبة(15%) وكان أجره المتخذ أساساً لتسديد اشتراكاته لمؤسسة الـضمان فـي 2007/1/1 هو 200 دينار بينما كان أجره في 2008/1/1 هو 250 ديناراً .

هنا نقوم بجمع نسب العجز في كلتا الإصابتين فيكون المجموع هـو (25%) أي أقل من (30%) فتطبق هنا أحكام المادة (32) من قانون الـضمان الاجتمـاعي باستحقاقه تعويضا نقديا من دفعة واحدة عن الإصابة الأخيرة بالمعادلة التالية:

15÷100×75÷100×200×36=810 دنانير التعويض المستحق للعامل عن الإصابة الأخيرة .

2. في حالة أن إصابات العامل تكررت ونشأ عنهـا بمجموعهـا نسبة عجز تزيد عن (30%) فأكثر فهنا فإن العامل يـستحق لراتب اعتلال جزئي يحسب على وجهين وهما :

أ – إذا ما كان المصاب قد استحق سابقا تعويضاً فإن العامل يستحق راتـب اعتلال على أساس نسبة العجز الناشئ عن إصاباته جميعها من متوسط أجر السنة الأخيرة وقت حدوث الإصابة الأخيرة.

أي أن متوسط أجر السنة الأخيرة يكون أساسا لحساب هذا الراتـب بـنفس الكيفية التي أشرنا إليها سابقا.

ب- أما إذا كان ما استحقه العامل عن الإصابة السابقة هو راتب اعتلال فهنا يقدر له راتب اعتلال على أساس نسبة العجز الناشئ من إصاباته جميعها على ذات الأساس المقرر للحالة الأولى بشرط ألا يقل راتـب الاعـتلال الجديد عما تقاضاه من راتب الاعتلال قبل وقوع الإصابة الجديدة .

ونطرح المثال التالي للتوضيح : مؤمن عليه تعرض لإصابة عمـل بتـاريخ 2007/1/12 نشأ عنها عجز جزئي دائم بنسبة (20%) وكان أجره المتخذ أساسـا لتسديد اشتراكاته لمؤسسة الضمان الاجتماعي 300 دينار ثم تعرض لإصابة عمـل أخرى بتاريخ 2008/4/17 نشا عنها عجز جزئي بنسبة (25%) وكان أجره المتخذ أساساً لتسديد اشتراكاته لمؤسسة 350دينار .

وهنــا يــتم احتــساب نــسب العجــز المترتبــة علــى الإصــابات (20%)+(25%)=(45%) وهنا نفرق بين فرضيتين: فإذا كان في الإصابة الأولـى حصل على تعويض فهنا يتم احتساب راتب اعتلال على أساس نسبة العجز الناشـئ عن إصاباته جميعا من متوسط أجر السنة الأخيرة وقت حدوث الإصابة الأخيرة إي يتم تطبيق نص المادة(35/ب/1) فتكون المعادلة كما يلي :

45÷100×75÷100×350=118.15 ديناراً كراتب اعتلال عـن الإصـابة الأخيرة.

أما المصاب الذي يتقاضى راتب اعتلال عن الإصابة القديمة فهنا يتم تطبيق البند 2 من الفقرة ب من المادة 35 فتكون المعادلة كما يلي:

45÷100×75÷100×350=118.15 دينار .

3. إعادة الفحص ووقف صرف التعويض أو رواتب الاعـتلال، ولما كانت حالة المصاب قد يطرأ عليها تغير سـوء بازديـاد الحالة أو باستقرارها لذلك فإن الفقرة(35/ج) أتاحت لكل مـن مؤسسة الضمان الاجتماعي وللمصاب طلب إعـادة الفحـص الطبي مرة واحدة لكل ستة أشهر وذلك خلال مدة سنتين تاليتين لتاريخ ثبوت العجز .

وعلى ضوء الفحص الطبي الذي يجري للمصاب، فإنه يتم تعديل التعـويض على ضوء نسبة العجز التي تستحق لديه. [1]

(1) المادة(35 /ج /2) قانون الضمان الاجتماعي .

وقد ضمن قانون الضمان الاجتماعي التزام المؤمن عليه بـإجراء الفحـص الطبي، فقد نصت على وقف صرف التعويض أو راتب الاعتلال إذا تخلف المصاب دون عذر مشروع عن إعادة الفحص الطبي الذي طلبته المؤسسة. [1]

وفي ذلك قضت محكمة العدل العليا الأردنية : " إذا كانت الإصابة موضوع الدعوى تختلف تماماً عن الإصابة الأولى التي حصلت للمستدعي في عـام 1995 حيث كانت الإصابة الأولى في منطقة الركبة اليمنى ، في حين أن الإصابة موضوع الدعوى الحالية وقعت للمستدعي في منطقة الفخذ الأيمن ، فإن الإصـابة موضـوع الطعن الماثل تكون إصابة عمل بالمعنى المقصود في المـادة الثانيـة مـن قـانون الضمان الاجتماعي ولا علاقة لها بالإصابة الأولى ". [2] وفي قـرار آخـر لـنفس المحكمة نجدها قضت إنه: " إذا سبق للمؤمن عليه وان أصيب بإصابة عمل وحصل على التعويض حسب قانون الضمان فإن ذلك لا يمنع من المطالبة بـالحقوق التـي نص عليها قانون الضمان نتيجة إصابة عمل جديد وفقا للمـادة (35) مـن قـانون الضمان الاجتماعي ". [3]

خامساً: الحق في الجمع بين الأجر وراتب الاعتلال و التعويض عن الوفاة

نصت المادة (39) من قانون الضمان الاجتماعي على أنه " يجوز الجمع بين الأجور ورواتب الاعتلال المقرر طبقا لأحكام هذا القانون "، و استناداً لهذا الـنص فإن المصاب جراء حادث عمل يحق له الجمع بين ما يتقاضاه من المؤسـسة مـن راتب اعتلال وبين ما يتحصل عليه من أجر، أن التأمين الاجتماعي هـو تأمينـات أشخاص و التي تجيز الجمع بين أكثر من راتب أو تعويض.

---

(1) المادة (35 /د /1) قانون الضمان الاجتماعي.

(2) قرار محكمة العدل العليا الأردنية رقم 2002/112 (هيئة خماسية) تـاريخ 2002/7/3 منشورات مركز عدالة.

(3) قرار محكمة العدل العليا الأردنية رقم 1991/138 (هيئة خماسية) تاريخ 1991/10/28 منشورات مركز عدالة .

و راتب الاعتلال عن العجز إنما: هو راتب اعتلال العجز الجزئي جـراء العجز بنسبة (30%) فأكثر ، أما راتب اعتلال العجز الكلي فإن موجبه أن لا يكون العامل قادرا على ممارسة أي مهنه أو عمل يكسب منه وفي ذلك قـضت محكمـة العدل العليا " يستفاد من أحكام المواد (2) و (59) من قانون الضمان الاجتمـاعي أن العجز الكلي هو الذي يحول وبصورة دائمة دون مزاولة المؤمن عليه أية مهنـة يتقاضى منها دخلا. وبالمفهوم المخالف أن من يزاول عملا يكتسب منـه دخـلا لا يكون عجزه كليا ، لا تجيز المادة (59) من قانون الضمان الاجتماعي الجمع بـين الدخل المتأتي من أي مهنة وبين راتب الاعتلال المستحق عن العجز الكلي ، ولكنها أجازت الجمع بين أي دخل وبين راتب اعتلال العجز الجزئـي وضـمن شـروط محددة ".[1]

ويرد على نص المادة (39) المتقدم انتقاد من حيث استخدامه عبارة (طبقـا لأحكام هذا القانون) باعتبار أن قانون الضمان يعالج رواتـب الاعـتلال الخاصـة كتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة ليس فقط رواتب اعـتلال العجـز الناشـئ عـن إصابات العمل وأمراض المهنة ولهذا كان الأفضل استخدام عبارة (طبقا لأحكام هذا الفصل).[2]

أما بالنسبة للتعويض عن الوفاة الإصابية جاء في نص المادة (30/ب) مـن قانون الضمان الاجتماعي" أنه يستحق في حالة الوفاة التي تحدث للعامل إثر إصابة عمل راتب تقاعد نسبته (60%) من أجره الذي اتخذ أساسا لتسديد اشتراكاته بتاريخ وقوع الإصابة ويكون للمستحقين حسب نصوص القانون " .

وتجدر الإشارة إلى أن المشرع في المادة(36) بين أنه لا يحق للمصاب أو لورثته أو المستحقين عنه المطالبة بأي تعويضات غير الواردة في هذا القانون وذلك فيما يتعلق بإصابات العمل إلا إذا كانت الإصابة ناتجة عن خطأ جسيم من صـاحب العمل، وفي ذلك قضت محكمة التمييز الأردنية: " أجازت المادة (36) من قـانون

---

(1) قرار محكمة العدل العليا الأردنية رقم 1993/140 (هيئة خماسية) تاريخ 1993/6/12 منشورات مركز عدالة .

(2) المادة (39) من قانون الضمان الاجتماعي .

الضمان الاجتماعي للعامل المصاب مطالبة صاحب العمل بالتعويض بالإضافة إلى حقوقه العمالية بشرط أن تكون الإصابة ناشئة عن خطأ جسيم من صاحب العمـل. وحيث أن الجهة المدعية لم تؤسس دعواها للمطالبة استناداً إلى قانون العمل وإنمـا أسست دعواها ابتداء على المسؤولية عن حراسة الأشياء والآلات اسـتناداً لأحكـام المادة 291 من القانون المدني حيث تقدم المدعيان بدعواهما وقامـا بـدفع الرسـم القانوني باعتبار أن الدعوى والمطالبة فيها لا تعتبر من الدعاوى العمالية المنصوص عليها في قانون العمل" .[1]

4.2 حالات سقوط الحق في التعويض و البدل اليومي في قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي

تنص المادة (33) من قانون الضمان الاجتماعي " أ- يسقط حق المـصاب بالبدل اليومي والتعويض المنصوص عليها في المـادتين (29) و (32) مـن هـذا القانون في أي من الحالات التالية: 1- إذا نجمت الإصابة عن فعـل متعمـد مـن المصاب.2- إذا نجمت الإصابة عن تعاطي الخمـر أو المـشروبات الروحيـة أو المخدرات أو المؤثرات العقلية.3- إذا خالف المصاب التعليمات الخاصة بالعلاج أو بالسلامة والصحة المهنية المعلن عنها والواجب اتبعها وكانت هذه المخالفـة سـبباً أساسيا في الإصابة أو ذات أثر مهم في وقوعها.

ب- يتم إثبات الحالات المشار إليها في الفقرة (أ) من هذه المـادة بـالتحقيق الذي تجريه المؤسسة.

ج – لا تسري أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة إذا نجمت عن الإصابة وفـاة المصاب أو أصيب بعجز جزئي دائم لا تقل نسبته عن (30%) أو العجز الكلي.

كما تنص المادة (94) من قانون العمل على " أ- مع مراعاة ما نص عليـه في الفقرة (ب) من هذه المادة يسقط حق المصاب في البـدل اليـومي والتعـويض

---

(1) قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم 2006/572 (هيئة خماسية) تاريخ 2006/9/24 منشورات مركز عدالة.

النقدي على أن تثبت نتيجة التحقيق الذي تجريه الجهات المختصة بعد سماع أقوال صاحب العمل أو من يمثله وأقوال المصاب عندما تسمح حالته الصحية بذلك في أي من الحالات التالية :

1. إذا نشأت الإصابة عن فعل متعمد أو عن خطأ أو إهمال جسيمين من المصاب .
2. إذا كانت الإصابة ناتجة عن تأثير الخمر أو المخدرات أو المؤثرات العقلية.
3. إذا خالف المصاب التعليمات وبعد أن تحدثنا عن إصابة العمل وعن نسبة التعويض وكيفية احتسابها وأنواعها ومدى استحقاق المصاب لها، فهناك حالات لا يستحق المصاب فيها أي حق في التعويض وتسمى حالات سقوط الحق في التعويض.

وبمقارنة ما جاء في المادتين نجدهما متطابقتان من حيث أحكامهما مع وجود اختلاف في الصياغة لا يقيم خلافاً في الأحكام المقررة فيهما إلا في حدود ما سيرد عرضه تالياً، وبموجب هذين النصين يسقط حق العامل المصاب المؤمن عليه في قانون الضمان الاجتماعي في تعويضات البدل والتعويض عن العجز الجزئي الذي تقل نسبة عن (30%) في حالات ثلاث محددة حصراً في المادتين المشار إليهما.

لكن المشرع أحسن في نص المادة (94) من قانون العمل عندما نص "إذا نشأت الإصابة عن فعل متعمد أو خطأ أو إهمال جسيمين من المصاب " لأن الإصابة قد لا تحدث نتيجة فعل متعمد ولكنها نتيجة إهمال أو خطأ جسيمين، وهنا يكاد يقترب وضع الإهمال والخطأ الجسيم من العمد لأنهما يدلان على اللامبالاة وعدم الاهتمام.

وللوقوف على أحكام سقوط الحق في التعويض عن حوادث العمل، يجب بحث نطاق حالات سقوط الحق أولا، ومن ثم بحث حالات السقوط ثانيا، وأخيرا استعراض الآلية المقررة قانوناً لثبوت حالات السقوط.

1.4.2 نطاق حالات سقوط الحق في التعويض

استناداً لنص المادة (94) من قانون العمل والمادة (33) من قانون الضمان الاجتماعي تم حصر المشرع حالات سقوط حق العامل من تعويضات حوادث العمل

بالبدلات اليومية (أي معدل الأجور الذي يدفع خلال فترة المعالجة وفق التفـصيل المتقدم) وبالتعويض النقدي عن العجز الجزئي الدائم الذي يقل عن نـسبة (30%) كما هو مستفاد من نص الفقرة (ب) من المادتين المشار إليهمـا ،وهـو فـي كـلا القانونين تعويض بمبلغ مقطوع ،باعتبار أن تعويضات قانون العمـل هـي مبـالغ مقطوعة وباعتبار أن قانون لضمان الاجتماعي يقرر حق المؤمن عليـه بتعـويض الدفعة الواحدة عن العجز إذا قلت نسبته عن (30%).

أما إذا نشأ عن الإصابة وفاة العامل المؤمن عليه أو العجز الكلي أو العجز الجزئي الدائم بما يزيد عن نسبة (30%) فإن العامل لا يسقط حقه فـي تعويـضات الوفاة أو العجز حتى لو كانت الإصابة ناشئة عن واحدة من حالات سقوط التعويض التي نص عليها المشرع في كلا القانونين ، كما أن العامل لا يسقط حقه في البدلات اليومية نفسها في هذه الحالات الثلاث السالف ذكرها.

وبذلك فإن مؤدى الفقرة (ب) من المادة (94) من قانون العمـل و المـادة (33) من قانون الضمان الاجتماعي هو أن المصاب لا يسقط حقـه فـي البـدلات اليومية أو التعويضات المقررة في القانونين إذا نشأ عن الإصابة وفاة أو عجز تزيد نسبته عن (30%)، حتى لو نشأت الإصابة عن إحدى حالات سـقوط الحـق فـي التعويض ،وتبدو الحكمة من هذا الحكم والاستثناء من المشرع بأنه قدر ما قد يكون من التزامات على العامل ورعاية لأسرته حتى لو انه خالف القـانون ولـم يـراع ظروفه فإن المشرع راعى ظروفه فقرر له الحصول على التعويض عن الإصـابة لان نسبة الإصابة تكون أكثر من (30%) .

إن نسبة العجز الجزئي التي تعتبر قاعدة لإقرار سقوط الحـق مـن عدمـه والمقررة بموجب الفقرة (ب) من المادة (94) من قانون العمل والفقـرة (ج) مـن المادة(33) من قانون الضمان الاجتماعي المشار إليهما هي(30%) لكن تحديدها في كلا القانونين لا يثير إشكالا.

فالفقرة (ب) من المادة (94) من قانون العمل استخدمت عبارة (أو أصـيب بعجز دائم بسببها لا تقل نسبته عن (30%) ومعنى ذلك أن الحق في البدلات اليومية أو التعويض النقدي، لا يسقط بأي حال إذا كانت نسبته (30%) فأكثر ، أما إذا كانت

نسبة العجز أقل من (30%) فإن الحق بالتعويض النقدي وبالبدل اليومي يـسقط إذا نشأت الإصابة عن واحدة من حالات السقوط المقررة في النص .

وكذلك الفقرة (ج) من المادة (33) من قـانون الـضمان الاجتمـاعي فقـد استخدمت عبارة (أو أصيب بعجز جزئي دائم لا تقل نسبته على (30%) لكن مبلغ التعويض النقدي وفق أحكام قانون الضمان يستحق إذا قلت نسبة العجز عن (30%) وفقا لحكم المادة (32) المتقدم عرضه، بمعنى أن الإصابة بنـسبة عجـز (30%) فأكثر توجب أن يكون التعويض راتب اعتلال شهري على مقتـضى نـص المـادة (31) من قانون الضمان الاجتماعي (المتقدم عرضه أيضا)، وبالتالي فـإن نـسبة العجز التي تبلغ أقل من (30%) حسب قانون الضمان توجب الحرمان من البـدلات والتعويض النقدي عند قيام حالة من حالات السقوط.

وأجد أن نص الفقرة (ج) من المادة (33) من قانون الضمان المقابل لنص المادة (94) من قانون العمل نص على حالة العجز الكلي، التي تعطي المؤمن عليه الحق براتب اعتلال شهري.

وأنا بدوري أرى أن حالة العجز الكلي متضمنة في النص المشار إليه؛ لأن الفقرة (ب) تتحدث عن (عجز دائم ولم تورد إزاء كلمة العجز وصفا له، فقد يكـون جزئيا) ويتعين إلا تقل نسبته عن (30%) أو كليا عندما تبلغ النسبة (100%).

وبالتالي فلا أرى أن النص المذكور قد نص على سقوط حق العامـل فـي تعويض العجز الكلي إذا نشأت الإصابة عن إحدى حالات سقوط الحق بـالتعويض؛ لأن مؤدى القول بذلك ترتيب حالات غريبة وشاذة فكيف، يستحق العامل تعويـضا عن عجز جزئي يزيد عن (30%) وعن وفاة لكنه لا يستحقه عند وصـول العجـز منتهاه أي (العجز الكلي)، حتى لو كانت الإصابة بسبب إحـدى حـالات الـسقوط المنصوص عليها.

أما نفقات المعالجة عن الإصابة، فإنها تتحقق للمصاب في جميع الأحـوال؛ نظرا لأن قانوني العمل والضمان لم يقررا أي حكم بحرمان المصاب منها.

2.4.2 حالات سقوط الحق بالتعويض عن إصابة العمل

حددت المادتان(94) من قانون العمل و (33) من قـانون الـضمان ثـلاث حالات لسقوط الحق بتعويض البدلات اليومية والتعويض النقدي وسـنتناول هـذه الحالات على التوالي :

الحالة الأولى: نشوء الإصابة عن فعد متعمد أو خطأ أو إهمال جسيمين مـن المصاب. وهذا ما نصت عليها المادة (94/أ) من قانون العمل "مع مراعاة ما نـص عليه في الفقرة (ب) من هذه المادة يسقط حق المصاب في البدل اليومي والتعويض النقدي على أن تثبت بنتيجة التحقيق الذي تجريه الجهات المختصة بعد سماع أقوال صاحب العمل أو من يمثله وأقوال المصاب عندما تسمح حالته الصحية بذلك في أي من الحالات التالية :...1...إذا نشأت الإصابة عن فعل متعمد أو عن خطا أو إهمال جسيمين من المصاب ". و نص المادة (33/أ) من قانون الضمان الاجتماعي: "يسقط حق المصاب في البدل اليومي والتعـويض المنـصوص عليهمـا فـي المـادتين (29)و(32) من هذا القانون في أي من الحالات التالية...1...إذا نجمت الإصابة عن فعل متعمد من المصاب ".

وغاية المشرع من النص على سقوط حق العامل في هـذه الحالـة معاملـة المصاب بنقيض قصده إذا كانت الإصابة عن عمد ، وحث العمـال علـى التقيـد بتعليمات السلامة المهنية والأمن الصناعي للوقاية من الإصابة باعتبار أن توفر هذه الأدوات وتوفر تعليمات السلامة، وحصول الإصابة جراء خطـأ وإهمـال العامـل تمهيداً لتحديد ما إذا كان هذا الخطأ جسيما أم لا .

ويعرف الفعل المتعمد في إصابات العمل بأنه: " كل عمـل أو تـرك إرادي يقوم به العامل يهدف إلى إلحاق الضرر عمدا بنفسه مـن أجـل الحـصول علـى تعويضات إصابة العمل دون وجه حق [1].

(1) عبيدات عوني ، شرح قانون الضمان الاجتماعي ، ص 190.

أما مفهوم الخطأ أو الإهمال الجسيمين فإنهما محل جدل واسع [(1)]، ويختلـف مفهومه تبعا للمسألة التي يثار بصددها ، فالخطأ الجسيم في ميدان الإخلال العقـدي يختلف عنه في ميدان المسؤولية التقصيرية ، وحتى في نطاق المسؤولية التقصيرية يختلف من تطبيق إلى آخر ،وبشكل عام ودون الخوض في تفصيلات هذه المـسألة يذهب الرأي الراجح إلى أن الخطأ الجسيم يتمثل بفعل أو ترك أرداي غير مـشروع يقترن بتوقع احتمال الضرر لدى الفاعل بمعيار الرجل المعتاد بمـا لا يقـل عـن المعيار الذاتي حسب طبيعة الالتزام ، وهو الذي لا يصدر من أكثر الناس إهمـالاً. وقد ساوى قانونا العمل والضمان الاجتماعي بين الفعـل المتعمـد وبـين الخطـأ والإهمال الجسمين كما هو واضح من النصين المتقدمين ، وتقدير حصول الخطأ أو الإهمال أو الفعل المتعمد مسالة موضوع تختص بها المحكمة [(2)] ،وفي ذلك قـضت محكمة التمييز الأردنية " إنّ الحادث الذي حصل للباص الذي كان المدعي يقوده هو بسبب خلل فني، وإنّ ذلك لا يشكل خطأ جسيما من المدعي ولا يؤدي إلى حرمانـه من التعويض عملا بالمادة (94) من قانون العمل) [(3)].

الحالة الثانية : نشوء الإصابة عن تأثير الخمر أو المخدرات أو المـؤثرات العقلية، وهذا ما نصت عليها المادة (94/أ) من قانون العمل "مع مراعاة مـا نـص عليه في الفقرة (ب) من هذه المادة يسقط حق المصاب في البدل اليومي والتعويض النقدي على أن تثبت بنتيجة التحقيق الذي تجريه الجهات المختصة بعد سماع اقوال صاحب العمل أو من يمثله واقوال المصاب عندما تسمح حالته الصحية بذلك في أي من الحالات التالية :...2.اذا كانت الإصابة ناتجه عن تاثير الخمر أو المخدرات أو المؤثرات العقلية ". و نص المادة (33/أ) من قانون الضمان الاجتماعي: "يسقط حق المصاب في البدل اليومي والتعويض المنصوص عليهما في المـادتين (29)و(32)

---

(1) دوسوقي محمد إبراهيم ،تقدير التعويض بين الخطأ والضرر ،الطبعة الأولى ،مؤسسة الثقافة الجامعية ،الإسكندرية ،بدون سنة نشر ،ص 367 وما بعدها.

(2) الخطيب ، حوادث العمل في قانوني العمل والضمان الاجتماعي الأردنيين، ص 137.

(3) تمييز رقم 1999/2842 (هيئة خماسية) تاريخ 2000/7/13 منشورات مركز عدالة.

من هذا القانون في أي من الحالات التالية...2...إذا نجمت الإصابة عـن تعـاطي الخمر أو المشروبات الروحية أو المخدرات أو المؤثرات العقلية."

وغاية المشرع من وراء سقوط الحق بالتعويض في هذه الحالة الحرص على سلامة جسم المصاب ووقايته من الحوادث، عوضا عن الموقف الرافض لأداء العمل في مثل هذه الحالة المخالفة للأخلاق والقانون ، والسؤال الذي يثار ،هـل يتطلـب لثبوت تعاطي الخمر والمخدرات حكم قضائي ، وهل يتطلب هذا الحكم لإثبـات أن الإصابة وقعت جراء ذلك ؟

إن سقوط حق العامل بالتعويض عن الحـادث جـراء تعاطيـه الخمـر أو المخدرات يستلزم ثبوت ذلك بحكم قضائي معتمد على الخبرة الفنية، ولـيس علـى مجرد التحقيق الداخلي أو تقرير الشرطة لما لحكم القضاء من حجية في حسم هـذه الحالة ، ولاحتمال حصول التأثير على العقل جراء أسباب غير الخمر والمخـدرات ودون قصد العامل ، إلاّ أن قانوني العمل و الضمان قررا آلية مختلفة لثبوت مثـل هذه الحالة كما سنرى فيما سيأتي ،وهنا لا بد من الإشارة إلى أنه لكي يسقط الحـق في التعويض فإنه لا بد أن يكون العامل قد تناول هـذه المخـدرات أو الخمـر أو المؤثرات العقلية برضاه وعلمه، فلو لم يكن كذلك فلا يجوز سقوط حق العامل فـي التعويض عن الإصابة، [1] مثل أن يكون العامل قد تناول بعض الأدوية و التي فيها مواد مخدرة بوصفة طبية أو عن طريق الخطأ، أو تناول هذه المواد بالإكراه.

الحالة الثالثة: مخالفة العامل التعليمات المقررة بـشأن العـلاج أو الوقايـة والأمن الصناعي المعلن عنها والواجب أتباعها إذا كان لهذه المخالفة أثر في وقـوع الإصابة. وهذا ما نصت عليها المادة (94/أ) من قانون العمل "مع مراعاة ما نـص عليه في الفقرة (ب) من هذه المادة يسقط حق المصاب في البدل اليومي والتعويض النقدي على أن تثبت بنتيجة التحقيق الذي تجريه الجهات المختصة بعد سماع أقوال صاحب العمل أو من يمثله وأقوال المصاب عندما تسمح حالته الصحية بذلك في أي من الحالات التالية :..3...إذا خالف المصاب التعليمات المقررة بشان علاجه مـن

(1) الخطيب ، حوادث العمل في قانوني العمل والضمان الاجتماعي الأردنيين، ص 138.

الإصابة أو بشان الوقاية والأمن الصناعي المعلن عنها والواجب إتباعها وكان لهذه المخالفة آثر في وقوع الإصابة ". و نـص المـادة (33/أ) مـن قـانون الـضمان الاجتماعي: "يسقط حق المصاب في البدل اليومي والتعويض المنصوص عليهما في المادتين (29)و(32) من هذا القانون في أي من الحالات التاليـة...3...إذا خـالف المصاب التعليمات الخاصة بالعلاج أو بالسلامة والصحة المهنيـة المعلـن عنهـا والواجب إتباعها وكانت هذه المخالفة سببا أساسياً للإصابة أو ذات آثر مهـم فـي وقوعها."

صاحب العمل ومؤسسة الضمان ملزمان بعلاج العامـل المـصاب جـراء الحادث وبدفع البدلات اليومية للأجر خلال مدة المعالجة فإذا خالف العامل المصاب تعليمات العلاج، وأدى ذلك إلى زيادة حالته المرضية، وبالتالي منعه من القيام بعمله وتأخر حالة الشفاء ، فإنه يجازى على هذا الفعل بسقوط حقه فـي التعـويض مـن البدلات اليومية .

وتشمل هذه الحالة كذلك مخالفة العامل لإجراءات الوقاية والأمن الـصناعي المعلن عنها ، وصاحب العمل ملزم وفق أحكام الفصل التاسع مـن قـانون العمـل باتخاذ وتهيئة كافة وسائل السلامة الصحية، وإعلان كافة إجراءات الوقايـة مـن مخاطر العمل ، فإذا ما قام صاحب العمل بمثل هذا الواجب ، وخالف العامل هـذه التعليمات وعرض نفسه للإصابة فإن قانونا العمل والضمان يـسقطان حقـه فـي التعويض المستحق في البدلات اليومية المستحقة عن هذه الإصابة، وفي حال عـدم التزام صاحب العمل بالإعلان عن تعليمات الوقاية، والأمن الصناعي فإن القانونين لم يشيرا إلى مثل هذا الحكم ، لكن مفهوم المخالفة يوجب عدم إعمال حكـم هـذه الفقرة ، بمعنى أن العامل لا يضار من عدم تقيد صاحب العمل بالإعلان عن التدابير الوقائية وبالتالي يكون مستحقا للبدلات اليومية .

3.4.2 آلية إثبات حالات سقوط الحق بالتعويض

جاء في صدر الفقرة (أ) من المادتين (94) من قـانون العمـل و(33) مـن قانون الضمان الاجتماعي أن الحالات المتقدم بيانها يتعين (أن تثبت بنتيجة التحقيق

الذي تجريه الجهة المختصة بعد سماع أقوال صاحب العمل أو من يمثلـه وأقـوال المصاب عندما تسمح حالته الصحية بذلك)، ويستفاد من هذا الـنص أن التحقيـق بنشوء الإصابة عن واحدة من الحالات الثلاث المتقدمة هو من صـلاحية الجهـات المختصة على أن يتضمن سماع أقوال صاحب العمل أو المـصاب ، أمـا الجهـة المختصة بالنسبة للخاضعين لقانون العمل فإنها جهات الشرطة سندا لمـا قررتـه الفقرة (أ) من المادة (87) من وجوب إبلاغ الجهات الأمنية المختـصة بالحـادث ، ويكون لنتيجة تحقيق الشرطة في هذه الحالة الأثر في تحديد حق العامل في البدلات اليومية أو سقوط حقه فيها جراء توافر واحدة من حالات السقوط .

ونحن ننضم إلى الرأي [1] الذي يذهب إلى وجوب عدم الاعتماد على تحقيق الشرطة وإنما الاستناد إلى حكم قضائي ليكون عنوانا للحقيقة قاطعا بما تـضمنه، و أرى ذلك لن التحقيق الذي تجريه الشرطة هو ليس إلا تحقيقاً أولياً ، و هم بـدورهم يقومون بتحويل التحقيقات إلى النيابة العامة أو المحاكم وهي التـي تقـوم بـدورها بالتحقيق للتوصل إلى الحقيقة ، وغالباً هذه التحقيقات لا تؤدي إلى تحديد ما حـصل بالضبط في الإصابة مما قد يؤدي إلى ضياع حق العمل في التعويض عن الإصابة ، فالاعتماد على الحكم القضائي وما يكون مرت فيه من مراحل التحقيق سيؤدي إلـى تحديد الإصابة بشكل محدد مما يحفظ حق العامل في الحصول على تعويضه المحدد بحدود الإصابة .

أما بالنسبة للمشتركين في الضمان الاجتماعي فإن الجهة المختصة بـالتحقيق هي الشرطة كذلك مضافا إليها مؤسسة الضمان الاجتماعي ، ذلك أن المؤسسة هـي التي تحدد حقوق المؤمن عليه جراء الحادث ، وقد منح موظفوها صـفة الـضابطة العدلية بموجب نص المادة (70) من قانون الضمان وبالرغم من أن نـص المـادة (70) لا يشير صراحة إلى التحقيق في إصابات العمل من قبل الموظفين الذين تثبت لهم هذه الصفة إلا أن عمومية نص المادة (70) يتيح لمـوظفي المؤسـسة أجـراء التحقيق اللازم للوقوف على كيفية حدوث الإصابة وظروف الحادث، ونشير أخيـرا إلى أن التعليمات التنفيذية لإصابات العمل قد حددت عددا من الحـوادث الواجـب

---

(1) عبيدات عوني ، شرح قانون الضمان الاجتماعي ،ص 169.

إبلاغ الشرطة عند حدوثها كما جاء في المادة السادسة منها (1) ، ويمكن القول هنـا: بأن الحوادث غير الواجب الإبلاغ عنها لا يمكن تحقيقها من قبل الشرطة ، وبالتالي تكون محلا للتحقيق من قبل مفتشي الضمان الاجتماعي ، مع انتقادنـا لحكـم هـذه التعليمات الذي جاء مخالفا للقانون الذي أوجب إبلاغ الشرطة عن أي حادث عمل .

وارى بأنه الإصابة التي يتعرض لها العامـل الخاضـع لقـانون الـضمان الاجتماعي ،لا بد أن يكون الحكم فيها والاستناد إلى حكم قضائي أيـضاً ،لان كمـا ذكرنا أنفاً بأن التحقيق الذي تجريه الشرطة ما هو إلا تحقيق أولياً وما يترتب علـى ذلك من أمور اشرنا إليها،أما بالنسبة للتحقيق الذي يجريه مفتشي مؤسسة الـضمان الاجتماعي فانا استغرب أن الجهة التي تحقق في الإصابة هي نفسها التـي سـتحدد مقدار الإصابة ، فأرى أنه لن يكون هناك إنصاف في تحديد التعـويض المـستحق للعامل ، فلا بد أن نستند إلى حكم قضائي يحدد نسبة الإصابة التي حصلت للعامـل وكذلك التعويض المستحق له ، دون أن يترك العامل المصاب تحت رحمة مؤسـسة الضمان الاجتماعي .

---

(1) المادة (6) من التعليمات التنفيذية لإصابات العمل:" الإبلاغ عن الإصابة:1. على صاحب العمل عند وقوع إصابة العمل إبلاغ الشرطة عن الحادث خلال 24 ساعة من تاريخ وقوعه بالنسبة للحوادث التالية: أ. الحوادث الجنائية.ب. حوادث السير والطرق .ج. الحوادث العامة كالحرائق والانفجارات والانهيارات .د. الحوادث التي تؤدي إلى وفاة المؤمن عليه .هـ. أي حالات أخرى تقرر المؤسسة ضرورة إبلاغ الشرطة عنها.2. على صاحب العمل إبلاغ المؤسسة أو أي فرع أو مكتب تابع لها عن الحادث خلال أسبوع كحد أقصى من تاريخ وقوعه.3. للمؤمن عليه المصاب أو أي من ذويه الحق بإبلاغ المؤسسة عن الإصابة في حال تأخر صاحب العمل عن الإبلاغ ضمن المدة المقررة في الفقرة السابقة " .

الخاتمة

تناولت في هذه الرسالة الأحكام والقواعد المتعلقة بإصابات العمل في قانوني العمل والضمان الاجتماعي الأردنيين، فتعرضت للحماية من إصابات العمل في تشريعات العمل والضمان الاجتماعي وماهية إصابات العمل من حيث تعريفها ومعيار تمييزها عن أمراض المهنة وأساس مسؤولية صاحب العمل أو مؤسسة الضمان عن إصابات العمل ونطاق هذه المسؤولية، وكذلك بحثت في الأحكام والقواعد الخاصة بالتعويض عن إصابات العمل ، وإحكام سقوط الحق في التعويض عن إصابات العمل.

وقد خلصت الدراسة إلى النتائج الآتية :

1. إن قانون العمل الأردني اعتمد تعريف إصابات العمل بنتيجتها فعرف إصابة العمل الناشئة عن حادث العمل وامتدت الحماية إلى الإصابات التي تحدث أثناء العمل أو بسببه أو في طريق الذهاب والعودة من وإلى مكان العمل؛ أما قانون الضمان الاجتماعي الأردني ففي تعريفه لإصابة العمل جمع بين إصابات العمل بذات التحديد المقرر في قانون العمل وبين أمراض المهنة.
2. لم يقرر القانون الأردني بأن الإصابة الناجمة عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل ،وكذلك الإصابات القلبية والدماغية الناتجة عن الجهد الوظيفي تشكل إصابة عمل .
3. تضمنت التعليمات التنفيذية شروطا عدة لاعتبار المرض مهنيا، ألقت على المؤمن عليه عبئا كبيرا لإثبات إصابته بهذا المرض، مما قلل من فرص حصوله على استحقاقات هذا المرض علما بأن نصوص القانون جاءت سهلة وبسيطة في تكييفها لمرض المهنة.
4. لم يحدد قانونا العمل وقانون الضمان النقطة المكانية المقابلة لمكان العمل بخصوص رحلة الذهاب والإياب من وإلى مكان العمل كما لم ينص على معيار عوارض الطريق بشكل واضح ودقيق.
5. أن صاحب العمل مسؤول عن تعويضات إصابات العمل التي تحصل للعاملين لديه غير المشتركين في الضمان الاجتماعي، أما المشتركون في

الضمان الاجتماعي فإن مؤسسة الضمان الاجتماعي هي المسؤولة عن تعويضات إصابات العمل مع وجود التزامات مقررة على صاحب العمل بخصوص نقل المصاب وإبلاغ المؤسسة والجهات الأمنية .

6. أن مسؤولية صاحب العمل تمتد إلى نقل العامل المصاب ودفع نفقات علاجه والبدلات اليومية للأجور طوال فترة المعالجة ودفع تعويض العجز الجزئي أو الكلي أو الوفاة تبعا لنتيجة الإصابة وهي تعويضات تتخذ شكل المبالغ النقدية المقطوعة وجميع التعويضات تحسب على أساس الأجر الأخير للعامل وهو كل ما يتقاضاه من رب العمل عدا بدل العمل الإضافي ويحدد مقدار التعويض والبدلات اليومية تبعا للنسب المقررة قانونا وفق المعادلة والأساس المحدد في القانون .
7. أن مسؤولية مؤسسة الضمان الاجتماعي تمتد إلى دفع تكاليف المعالجة ونقل المصاب من مكان المعالجة إلى منزله وبالعكس، ودفع البدلات اليومية للأجر طوال فترة المعالجة ودفع راتب اعتلال العجز الكلي والعجز الجزئي الذي تزيد نسبته عن (30%) وراتب الوفاة ،رغم عدم نص القانون صراحة على تعويض الوفاة كما تدفع تعويض الدفعة الواحدة المقطوع عند الإصابة بعجز جزئي دون نسبة (30%).
8. أن الحق في بدلات الأجور اليومية وتعويضات الدفعة الواحدة في حالة العجز الجزئي دون نسبة (30%) يسقط إذا نشأت الإصابة عن فعل عمدي من العامل أو خطأ جسيم أو تحت تأثير السكر والمخدرات أو عند مخالفة تعليمات العلاج وإجراءات الوقاية والسلامة المهنية .
9. هذه هي أبرز نتائج البحث المتقدم وفي ضوئها وعلى ضوء ما ظهر من الانتقادات التي ترد على بعض نصوص الحماية المقررة في قانوني العمل والضمان الاجتماعي، فإنني أورد التوصيات الآتية :

التوصيات:

1. اعتماد تعريف واضح ودقيق لإصابات العمل مستقل عن تعريف أمراض المهنة يكفل بيان العناصر الأساسية لماهية إصابة العمـل، وفي هذا الصدد فإنني أوصي اعتماد التعريف الذي جاء فيه أن مفهوم حادث العمل" هو الحادث الحاصل بسبب العمل أو بمناسبته لكل عامل عندما يكون في خدمة صاحب عمل وكذلك يعتبـر حـادث العمـل الحاصل للعامل أثناء تنقله بين مكان عمله ومحل إقامته بشرط أن لا ينقطع مسيره أو يتغير اتجاهه لسبب أملته عليه مصلحته أو لسبب لا صلة له بنشاطه المهني " .
2. لم يشترط القانون في حادث الطريق، في أن يكـون الـذهاب أو الإياب لمباشرة العمل دون توقف أو تخلف أو انحراف على الطريق الطبيعي لتشكل إصابة المؤمن عليه إصابة عمل،وعليه يتمنى الباحث على المشروع الأردني إضافة هذه المسائل إلى تعريف إصابة العمل .
3. اعتماد معيار دقيق لتحديد المكان المقابل لمكان العمل بخـصوص حوادث الطريق وكذلك بخصوص عـوارض الطريـق (الانحـراف والتوقف و التخلف).
4. النص على أن تشمل التزامات صاحب العمل المقررة في قـانون العمل دفع تكاليف المعالجة إلى حين الشفاء أو الوفاة أو ثبوت العجز.
5. تعديل الجدول الثالث الملحق بقـانون العمـل المتعلـق بأنـصبة المستحقين في حالة الوفاة لجهة إلغاء تعبير المعاش وإلغاء الأحكـام الخاصة بتحول الحق بالمعاش بين المستحقين الواردة تحت عنـوان ملاحظات في نفس الجدول وذلك؛ لان تعويض الوفاة في قانون العمل يتمثل بمبلغ نقدي مقطوع وليس براتب أو معاش.
6. أجراء التعديل على نص الفقرتين (ج/د) من المادة(35) من قانون الضمان الاجتماعي المتعلقتين بإعادة الفحص، و حق العامل بزيـادة

مقدار الراتب عند ثبوت زيادة نسبة العجز، وبما يضمن اتخاذ القرار على أساس نتيجة الفحص في كل الحالات و أثـره فـي زيـادة أو انتقاص التعويض أو وقفه .

7. لم يتضمن قانون الضمان الاجتماعي نصا يحظر على صـاحب العمل إنهاء عمل المؤمن عليه المصاب خلال فتـرة علاجـه مـن الإصابة؛ لان وجود مثل هذا الحكم يعني احتفاظ المصاب خلال فترة علاجه من الإصابة بعمله و لان وجود مثل هذه هذا الحكـم يعنـي احتفاظ المصاب بحقه في البدلات اليومية ، لكونها تعويضا عن الأجر الموقوف خلال تلك الفترة ، فالثابت أنه عندما لا يكون هنـاك أجـر موقوف ، لا تكون بالمقابل بـدلات يوميـة بـسبب الـتلازم بـين الاستحقاقين . وعليه فلا بد من التذكير في هذا النقص التشريعي الذي يستحق من المشرع أضافته مستقبلا ، علما بان قانون العمل تـضمن هذا الحكم في المادة (27) منه.

8. تجاوزت التعليمات التنفيذية لإصابات العمل لعـام 2001 أحكـام القانون في أكثر من موقع ولم يراع مجلس الإدارة مركزها التشريعي وأنه لا يجوز أن تخالف القانون. فبالإضافة إلى ما ورد في المـادة (3) منها المتعلقة بشروط ثبوت مرض المهنة السابق ذكرهـا فقـد جاءت المادة (6) فيها بتكاليف المصاب وأُجب الإبلاغ عن إصـابته وألا فقد حقوقه الاصابية .علما بأن قانون الـضمان قـصر واجـب الإبلاغ عن الإصابة على صاحب العمل تحت طائلة العقوبـة التـي حددها في المادة (27/ج) ، بدفع ما نسبته (15%) من تكاليف معالجة المصاب للمؤسسة بالإضافة إلى كامل البدل اليـومي الـذي دفعتـه المؤسسة ، وبالتالي فإن هذا يستدعي من المجلس إعادة النظـر فـي التعليمات التنفيذية وتعديلها بما ينسجم مع أحكام القانون .

9. لم يتطرق القانون إلى حكم الانتكاسة والمضاعفة لإصابة العمـل رغم أهمية هذه المرحلة ، والتي اعتبرتها قوانين مقارنة أخرى بحكم

الإصابة، ويستحق المصاب خلالها الحقوق ذاتها المقررة له بمرحلة الإصابة ،كالبدلات اليومية وتقديم المعالجة الطبية للمصاب ؛وقد أصابت تلك التشريعات بوجود هذا الحكم ،وأتمنى على المشرع الأردني أن يحذو حذوها.

10. لم يكن المشرع موفقا في نص المادة (29) من قانون الضمان ،وحسابه البدل اليومي بنسبة (75%)من الأجر اليومي الخاضع للاقتطاع ؛وذلك لأن اقتطاع الاشتراكات لا يتم على أساس الأجر اليومي، وإنما على أساس أجر المؤمن عليه عن شهر كانون الثاني من كل عام وقد كان من الأنسب أن يأتي النص على أساس الأجر الخاضع للاقتطاع ؛ ليشمل بذلك كل أنواع الأجر المبني على أساس زمني أو على أساس الإنتاج، وهذا ما أخذت به العديد من التشريعات المقارنة ، ولهذا نتمنى على مشرعنا الأردني إعادة النظر في هذا الحكم وإتباع ما أخذت به تلك التشريعات .

11. أن تقدير البدل اليومي بنسبة (75%) من أجر المصاب في القانون الأردني يعد غير كاف لاحتياجات العامل وغير عادل باعتبار الإصابة حالة طارئة ناجمة عن العمل أو بسببه .وكان الأفضل لو أن التعويض أرتفع لنسبة (100%) في القانون الجديد حتى لا يطرأ نقص على دخل المؤمن عليه خلال فترة عجزه المؤقت ويبقى الأمل موجودا في الوصول إلى هذه النسبة في اقرب تعديل للقانون .

12. لا يخضع كل العمال في الأردن لأحكام قانون الضمان الاجتماعي، وإنما يقتصر شموله على الأماكن التي يعمل فيها خمسة عمال فأكثر، وقد أدى هذا الشمول الناقص إلى حرمان نسبة عالية من العمال من الحقوق والمزايا التي وفرها هذا القانون للمؤمن عليهم بما في ذلك البدلات اليومية كما لا يشمل التأمين الاصابي كل الخاضعين لقانون الضمان ، وإنما اقتصر هذا التأمين على الخاضعين بصورة إجبارية للقانون وليس من خضع بصورة اختيارية، وعليه فإنني

أتمنى وأتطلع إلى شمول وخضوع كل العمال فـي الأردن لأحكـام قانون الضمان الاجتماعي والتأمين الاصابي لما فيه صـالح العامـل ولما تقتضيه العدالة والمساواة بين جميع العمال في الأردن.

المراجع

إبراهيم، جلال محمد، 1989، **حماية العمال ضد حوادث طريق العمل**، دار النهضة العربية، القاهرة.

إبراهيم، جلال محمد، 1987، **الحادث أثناء وبسبب العمل**، بحث منشور في مجلـة الحقوق، جامعة الكويت، العدد الثاني.

الأهواني، حسام الدين كامل، 1994،**أصول قانون التأمين الاجتماعي** ، القاهرة.

الأودن، سمير ،2004 ،**التعويض عن إصابات العمل في مـصر والـدول العربيـة** ،منشاة المعارف ،الإسكندرية ،2004.

البرعي، أحمد حسن،1991، **الـوجيز فـي القـانون الاجتمـاعي** ،دار النهـضة العربية،القاهرة .

البرعي ،أحمد حسن،1983، **المبادئ العامة للتأمينات الاجتماعية وتطبيقاتها فـي القانون المقارن** ،دار الفكر العربي ، الطبعة الأولى .

توفيق، محمد نجيب،1967، **الخدمات العمالية بين التطبيق والتشريع** ،مكتبة القاهرة الحديثة ، الطبعة الأولى.

حمدان، حسين عبداللطيف ،2002، **الـضمان الاجتمـاعي أحكامـه وتطبيقاتـه** ، منشورات الحلبي الحقوقية ، الطبعة الثالثة.

الخطيب، محمد، 1999، **حوادث العمل في قانوني العمـل الـضمان الاجتمـاعي الأردنيين**، بحث مقدم للمعهد القضائي الأردني.

الدوس، سليمان،1984، الموسوعة العمالية ،**إصابة العمل في التشريع السوري على ضوء الاجتهادات المقارنة** ، الجزء الأول ،الطبعة الأولى ،دمشق .

دوسوقي، محمد إبراهيم،بدون سنة نشر،**تقدير التعويض بين الخطأ والضرر** ،الطبعة الأولى، مؤسسة الثقافة الجامعية ،الإسكندرية.

الذيابات، عايد محمد،2002، **حوادث العمل في قانون العمل الأردني** ، بحث مقـدم لنيل درجة الدبلوم بالمعهد /كلية الحقوق ،القاهرة.

زكي، محمود جمال، **قانون العمل الكويتي**، مجلة القانون والاقتصاد، الكويت .

أبو السعود، رمضان ،1982 ، **الوسيط في شرح قوانين التأمين الاجتماعي**، الجزء الأول، الطبعة الأولى، الإسكندرية.

أبو شنب، أحمد عبدالكريم،2003،**شرح قانون العمل الجديد** ،مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع،الأردن.

صخري، مصطفى، 1998، **أحكام حوادث العمل والأمراض المهنية في القطاعين الخاص والعام**، مكتبة دار الثقافة، الأردن.

الظاهر، محمد عبدا ،1994 ، **إصابات العمل بين قانون العمل وقانون الـضمان الاجتماعي** ،عمان.

عبدالملك، عامر،1990 ،**التأمينات الاجتماعية فـي الـدول العربيـة**، دار العلـم للملايين،بيروت.

عبيدات، رضوان،2007،**استحقاق المؤمن عليه المصاب البدلات اليوميـة وفـق أحكام قانون الضمان الاجتماعي الأردني الجديد والمقارن** ،**أبحاث اليرمـوك** ،العدد الرابع،الصفحة 1598 .

عبيدات ،عوني محمد،1998، **شرح قانون الضمان الاجتماعي** ،الطبعـة الأولـى ،منشورات دار وائل للنشر ، عمان.

العتوم، منصور إبراهيم،1996،**شرح قانون العمل الأردني** ،الطبعة الأولى ،عمان .

العتيبي، صالح ناصر، 2005،**التعويض عن إصابة العمل فـي الوظـائف العامـة** ،دراسة تحليلية تطبيقية لأنظمة الخدمة المدنية والعسكرية في الكويت ،جامعة الكويت ،الطبعة الأولى .

عمران، السيد محمد، 1989، **شرح قانون العمل المصري**، الإسكندرية.

قدوس، حسن عبدالرحمن،بدون سنة نشر ،**التعويض عن إصابة العمل** ،منـشورات مطبعة البلاد ،مكتبة الجلاء الجديدة المنصورة،الطبعة الأولى.

مجلة نقابة المحامين الأردنيين .

منصور، محمد حسين،1982، **نحو نظرية عامة لقانون التأمين الاجتماعي**، الـدار المصرية للنشر.

نايل ،السيد عيد،1992،**الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمين الاجتمـاعي فـي المملكة العربية السعودية** ، مطابع الملك سعود.

هاشم، هشام رفعت، 1974، **بحث بعنوان الضمان الاجتماعي النظريتان التاريخيـة والموضوعية**، منشورات نقابة المحامين الأردنيين العـددان الأول والثـاني، عمان.

الهلالي، عبدالعزيز،1967، **تأمين إصابة العمل علماً وعملاً** ،دمشق .

الهواري، عصمت،1984،**قضاء النقض في المنازعات العمل والتأمينات الاجتماعية** ،الجزء الخامس ،مؤسسة روز اليوسف.

الور، رندى منيب، **تحديد مفهوم إصابة العمل وأمراض المهنة في قانون الضمان الاجتماعي**،بحث مقدم لنقابة المحامين الأردنيين ،عمان.

TEXT BOOK OF CRITICAL CARE, THIRD EDITION CHAPTER 173, PAGE1579, SHOEMAKER /AYRES/ GRENVIK / HOIBROOK.